

Männerzeiten und Frauenzeiten im Recht.

**Normative Modelle von Zeit im Arbeits-, Sozial- und Familienrecht
und ihre Auswirkungen auf die geschlechtsspezifische
Arbeitsteilung.**

**Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades des Europäischen
Hochschulinstitutes**

dem Prüfungsausschuß zur Beurteilung vorgelegt

von Kirsten Scheiwe

Florenz, den 15. September 1991

European University Library



3 0001 0011 2467 8

Männerzeiten und Frauenzeiten im Recht.

Normative Modelle von Zeit im Arbeits-, Sozial- und Familienrecht und ihre Auswirkungen auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung.

Fr 9

SO 11



**Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades des Europäischen
Hochschul Institutes**

dem Prüfungsausschuß zur Beurteilung vorgelegt

von Kirsten Scheiwe

Florenz, den 15. September 1991

Fr 9
Fg km 9
SO 11

INHALTSVERZEICHNIS

TEIL 1 : Theorien über die geschlechtsspezifische Allokation und Nutzung von Zeit und deren Beeinflussung durch Rechtsnormen	1
1. Einleitung	1
1.1. Gegenstand der Arbeit, Fragestellung	1
1.2. Verwendete Konzeptionen und Theorieelemente	8
1.2.1. Feministische Theorien	8
1.2.2. Theorien über "Zeit"	14
1.2.3. Ökonomische Theorien über Zeitallokations- entscheidungen von Haushalten und Frauenarbeit	21
1.2.4. Ökonomische Analyse des Rechts, Institutionen- ökonomie"	27
2. Funktionen der rechtlichen Regulierung von Zeit und ihr Einfluß auf geschlechtsspezifisch unterschiedliche Opportunitätskosten der Zeitallokation	33
3. Kosten und Nutzen der Hausarbeit, Gewinner und Verliererinnen - eine ökonomische Analyse von Verfügungsrechten über Zeit	50
3.1. Haushalte	51
3.2. Unternehmen	54
3.3. Männer	63
3.4. Kinder	66
3.5. Frauen	67
3.6. Staat	69
3.7. Externe Kosten und Nutzen der Hausarbeit und Effizienz	70
4. Arbeitszeiten von Frauen in der Haushaltsökonomie	74
4.1. Materialsituation und methodische Fragen	74
4.2. Die wöchentliche Hausarbeitszeit von Frauen	75
4.3. Das Gebären von Kindern	78
4.4. Veränderungen der Hausarbeitstätigkeiten und ihrer relativen Zeitanteile	79
4.5. Hausarbeitszeiten von Männern - ihre Abwesenheit ...	83

TEIL 2 : Normative Modelle der Zeitorganisation, Zeitallokation
und geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung in Arbeits-,
Sozial- und Familienrecht 87

5. Arbeitsrechtliche Modelle der Zeitorganisation in der Er-
werbsökonomie und "Zeit" als rechtszuweisendes Kriterium .. 87

5.1. Der Arbeitsbegriff	87
5.2. Das an "Männerzeiten" orientierte normative Modell des "Normalarbeitsverhältnisses" in der Erwerbs- ökonomie	89
5.3. Die Hierarchie des arbeits- und sozialrechtlichen Schutzes verschiedener Arbeitszeit- und Arbeitsver- tragsformen	91
5.4. Mehrarbeit ("Überstunden") - Arbeitszeitflexibilität "nach oben"	92
5.4.1. Der Umfang der geleisteten Überstunden und ihre geschlechtsspezifische Verteilung	92
5.4.2. Gesetzliche und tarifliche Regelungen der Mehrarbeit - das Fehlen wirksamer Beschrän- kungen	93
5.4.3. Möglichkeiten des Abbaus von Mehrarbeit	99
5.5. Nachtarbeit, Schichtarbeit, Wochenendarbeit	101
5.6. Teilzeitarbeit	110
5.6.1. Die arbeits- und sozialrechtliche Benachteiligung der Teilzeitarbeit	113
5.6.2. Tendenzen in der tarifvertraglichen Regulierung der Teilzeitarbeit	116
5.7. "Geringfügige Beschäftigung" - die Kumulierung arbeits- und sozialrechtlicher Risiken am unteren Ende der Zeitskala	119
5.7.1. Der Umfang "geringfügiger Beschäftigungsver- hältnisse" und ihr geschlechtsspezifisches Profil.....	121
5.7.2. Notwendige Reformen der Regulierung "gering- fügiger Beschäftigung"	123
5.8. "Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeiten" (KAPOVAZ)	126
5.9. Senioritätsregeln	128
5.9.1. Senioritätsregeln (Beschäftigungsdauer, -konti- nuität und Betriebszugehörigkeit als anspruchs- begründende Kriterien) in gesetzlichen und tariflichen Regelungen	128
5.9.2. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Beschäftigungsdauer	134
5.9.3. Die Kosten der Unterbrechungen der Erwerbs- tätigkeit von Frauen und die Entwertung des "Humankapitals"	135

5.10. Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub, familienbezogene Freistellungsansprüche	137
5.10.1. Mutterschaftsurlaub der erwerbstätigen Frau nach dem Mutterschutzgesetz	138
5.10.2. Der "Erziehungsurlaub" für Mütter/Väter seit 1986	143
5.10.3. Elternurlaubsregelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen	146
5.10.4. Freistellungsansprüche zur Pflege kranker Kinder, Familienangehöriger oder anderer Personen	150
 6. "Frauenzeiten" und "Männerzeiten" in der Sozialpolitik - die patriarchalischen Redistributionsbeziehungen im Sozialrecht	155
6.1. Strukturelle Grundlagen der Benachteiligung von Frauen im Sozialrecht	155
6.1.1. Die Hierarchie der Einkommensquellen und die ungleiche Einkommensverteilung zwischen den Geschlechtern	156
6.1.2. Das "Zwei-Klassen"-System des Sozialrechts ...	158
6.1.3. Staatliche Umverteilungen und die Position von Frauen	160
6.2. Einkommen aus Sozialhilfe und aufgrund anderer Ansprüche des Sozialhilferechts	162
6.3. Einkommen aus Sozialversicherungsleistungen (Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung, Rentenversicherung)	164
6.3.1. Arbeitslosenversicherung : Der Frauenanteil an den BezieherInnen von Arbeitslosengeld sinkt .	165
6.3.2. Krankenversicherungen : Das Fortwirken des patriarchalischen Familienmodells in der Krankenversicherung	166
6.3.3. Die Privilegierung von "Männerzeiten" im Rentenrecht	173
6.4. Welchen Anteil an den Kosten der Versorgung und Erziehung von Kindern übernimmt der Staat ?	186
6.4.1. Ausbildungsförderung, Kinderbetreuungseinrichtungen und Infrastrukturen	187
6.4.2. "Kindergeld"	190
6.4.3. "Familienleistungen" der Krankenversicherungen	193
6.4.4. Das "Erziehungsgeld" nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG)	195

7. Ehe- und familienrechtliche Regeln der Zeitallokation in Erwerbs- und Haushaltsökonomie	197
7.1. Jenseits des Arbeitsrechts - das "andere Normalarbeitsverhältnis" in der Haushaltsökonomie	197
7.1.1. Die patriarchalischen Verfügungsrechte über die Arbeitskraft der Ehefrau im BGB von 1900 ..	199
7.1.2. Von den "unentgeltlichen Diensten" zum Modell der "Hausfrauenehe" 1958	201
7.1.3. Die Familienrechtsreform 1977 - Wie "gleichwertig" sind Erwerbs- und Familienarbeit ? ...	203
7.2. Rechtsregeln der Zeitallokation in der Haushaltsökonomie aufgrund der familienrechtlichen Unterhaltspflicht der Eltern gegenüber Kindern	204
7.3. Rechtsnormen über die Arbeitszeitverteilung zwischen Ehegatten	208
7.3.1. Die Rechtspflicht des Ehemannes zur Beteiligung an der Hausarbeit - die schöne Illusion .	209
7.3.2. Die familienrechtliche Mitarbeitspflicht von Ehegatten - unentgeltliche Arbeit in Geschäft oder Beruf des Partners	210
7.3.3. Die Rechtspflicht zur Zeitallokation in Erwerbsarbeit zur Sicherung des ehelichen Unterhalts	212
7.3.4. Vereinbarungen über Arbeitsteilung von Ehegatten : der "Familiennotstand" und notwendige Erziehungsarbeit als Schranken der Zeitallokation in Erwerbsarbeit	216
TEIL 3 : REFORMEN	218
8. Welchen Beitrag kann Recht zur Veränderung der geschlechtsspezifischen Arbeits(zeitver)teilung leisten ? - Positionen in der feministischen Diskussion und ihre Grenzen	218
8.1. Welche Funktion hat das Recht ? Welche Rolle spielen Rechtsnormen bei der Konstruktion von "gender" ? ...	218
8.2. Die skandinavische Richtung des "Frauenrechts"	223
8.3. Normative Ziele in der feministischen Rechtskritik : Gleichheitskonzeptionen - welche Gleichheit ?	224
8.4. Die endlose Diskussion über "Gleichheit" und "Differenz" - und ihre Grenzen	226
8.5. Welche Gleichheit ? Gleiche Alternativkosten der Zeitallokation in Haus- und Erwerbsarbeit	232
8.6. Epistemologische und methodologische Fragen einer feministischen Rechtskritik	235

9. Arbeitszeitverkürzung – für Männer in der Erwerbsökonomie, für Frauen in der Haushaltsökonomie ?	242
9.1. Tendenzen bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung seit 1985	243
9.2. Flexibilisierungsgewinne der Unternehmen – differen- zierte Arbeitszeiten und der Trend zum "IRWAZ"	248
9.3. Die Arbeitszeitverkürzung blieb bisher ohne Auswir- kung auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Haushalten	250
10. Deregulierung und Aufhebung der Arbeitszeitbeschränkungen als Chance für Frauen ?	254
10.1. Die neoklassischen Argumente für eine Deregulierung des Arbeitsmarktes	254
10.2. Kritik	256
10.2.1. Die Fiktion des "perfekten Marktes" in neoklassischen Deregulierungsmodellen	256
10.2.2. Die Funktion von Rechtsnormen bei der Organi- sation von Märkten wird reduktionistisch interpretiert	259
10.2.3. Die Teilrationalität von Märkten wird hypo- stasiert und die Bedeutung marktexterner Faktoren vernachlässigt	262
10.2.4. Flexibilisierungstrends als "Nullsummenspiel" auf Kosten von Frauen.....	264
10.3. Koordinierte Flexibilisierung gegen Frauen- diskriminierung	265
11. Modelle der Umverteilung von Zeit und Einkommen zwischen Frauen und Männern	267
11.1. Umverteilung der Arbeitszeiten durch eine veränderte Regulierung von Arbeitszeiten ?	269
11.2. Modelle zur Redistribution von Einkommen zugunsten von Frauen	273
11.3. Strategien	276
11.3.1. Strategie 1 : Die Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Frauen	276
11.3.2. Strategie 2 : Individualisierung von Rechten	281
11.3.3. Strategie 3 : Das garantierte Mindestein- kommen	284
11.3.4. Strategie 4 : Umverteilung der Kosten des Unterhalts und der Betreuung von Kindern, Organisation der Kinderbetreuung	289

12. Zusammenfassung	290
13. Abkürzungsverzeichnis	298
14. Bibliographie	300

TEIL 1 : Theorien über die geschlechtsspezifische Allokation und Nutzung von Zeit und deren Beeinflussung durch Rechtsnormen

1. Einleitung

Gegenstand dieser Dissertation ist die Diskussion des Einflusses von Rechtsnormen, die Zeitarrangements institutionalisieren und Verfügungsrechte über Zeit verteilen, auf "Männerzeiten" und "Frauenzeiten". Damit sind die geschlechtsspezifischen unterschiedlichen Zeitmuster von Frauen und Männern gemeint : die Tatsache, daß die durchschnittlichen Arbeitszeiten von Frauen in der Haushaltsökonomie höher sind als die von Männern, weil Frauen überwiegend Hausarbeit, Erziehung und Pflege zugewiesen wird - die ganze unbezahlte "Arbeit aus Liebe". Da Zeit begrenzt ist und eine Person nicht alles gleichzeitig tun kann, ist die höhere Zeitinvestition von Frauen in der Haushaltsökonomie ein strukturelles Hindernis für ihren gleichen Zugang zum Arbeitsmarkt.

Gemeint ist mit "Männerzeiten" und "Frauenzeiten" auch, daß die Zeitorganisation der Erwerbsökonomie und die Verknüpfung des Zeitfaktors mit Rechten und ökonomischen Vorteilen eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung begünstigt, durch die Männer von Hausarbeiten durch die "invisible hands" der Hausfrau freigestellt werden für kontinuierliche Vollzeittätigkeit mit Arbeitszeitflexibilität "nach oben", während "Frauenzeiten" in der Erwerbsökonomie häufig durch Arbeitszeitflexibilität "nach unten" charakterisiert sind. "Männerzeiten" sind ökonomisch und rechtlich privilegiert, "Frauenzeiten" demgegenüber benachteiligt.

1.1. Gegenstand der Arbeit, Fragestellung

Damit sollen nicht stereotypen Geschlechtsrollen und -unterschiede festgeschrieben werden, sondern es geht um folgende Fragen :

- * Welche Rolle spielen Rechtsnormen bei der Institutionalisierung dieser geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Zeitmuster ?
- * Wie allozieren Rechtsnormen Zeit, wie verteilen sie die Verfügungsrechte über Zeit ? Welche normative Ziele werden dabei verfolgt ? Was ist die ökonomische Rationalität ?
- * Welche Interdependenzen bestehen zwischen Zeitorganisation in Erwerbs- und Haushaltsökonomie ? Wie sehen diese Wechselwirkungen und Brüche in den verschiedenen Subsystemen des Rechts (Arbeits-, Sozial-, Familienrecht u.a.) aus, und welchen Einfluß hat dies auf geschlechtsspezifisch unterschiedliche Arbeitszeiten ?
- * Wie sind Kosten und Nutzen der Zeitverteilung und geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zwischen den verschiedenen Akteuren in Erwerbs- und Haushaltsökonomie verteilt ? Und welche Möglichkeiten zur Umverteilung der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Kosten der Zeitallokation durch rechtliche Reformen bestehen, um die Benachteiligung von Frauen zu verringern ?

Verschiedene Diskussionsstränge werden damit verknüpft. Gleichzeitig sollen damit Beschränkungen verschiedener Diskussionsansätze überwunden werden, die auf Fragmentierungen beruhen :

- Die Diskussion über "Arbeitszeitverkürzung" ist meistens auf die Erwerbsökonomie beschränkt und klammert nicht-marktförmige Arbeit in der Haushaltsökonomie aus. Eine wesentliche strukturelle Ursache des ungleichen Zugangs von Frauen zum Arbeitsmarkt (ihre höheren Zeitinvestitionen in Eigenarbeit der Haushalte) wird dabei vernachlässigt. Hausarbeit bleibt das Stiefkind von Theorien, die auf marktförmige Arbeit fixiert sind und die die volkswirtschaftliche Bedeutung der Eigenarbeit (d.h. vor allem unbezahlter Frauenarbeit) ignorieren.

- Die juristische Diskussion über die Beseitigung frauendiskriminierender Rechtsregeln des Arbeitsmarktes reproduziert die Fragmentierung der verschiedenen Systeme und klammert "marktexterne" Faktoren (wie z.Bsp. Haushaltsorganisation, familiäre Verpflichtungen etc.) aus. Der formale juristische Gleichheitsbegriff bleibt so kompatibel mit substantiellen Ungleichheiten, die darauf beruhen, daß Frauen wegen ihrer höheren Zeitinvestitionen in Hausarbeit strukturell keinen "gleichen Zugang" wie Männer zum Arbeitsmarkt haben wegen der Inkompatibilitäten der unterschiedlichen Zeitsysteme.

- Die Interdependenz und Interaktion von Erwerbs- und Haushaltsökonomie bei der Benachteiligung von Frauen wird vernachlässigt. Die Akteure in beiden Ökonomien berücksichtigen jedoch bei Entscheidungen und in ihren Erwartungshaltungen b e i d e Systeme. Die Akteure in der Erwerbsökonomie antizipieren auch die Haushaltsrationalität (wenn nicht durch ausreichende Information im Einzelfall, dann durch "statistische Diskriminierung"). Die Zirkularität der Benachteiligung von Frauen zwischen Erwerbs- und Haushaltsökonomie ist eine wesentliche Ursache für die Kontinuität von Diskriminierung (Willekens 1991). Eine Diskussion von Rechtsnormen muß diese Interdependenzen thematisieren.

Die Fragmentierung der Subsysteme von Recht in verschiedene Teilgebiete erschwert dies, produziert und reproduziert dies gleichzeitig. So werden die stereotypen Figuren der "Hausfrau" und des "Brotverdieners" sowohl durch Familienrecht wie durch Arbeitsrecht, Tarifvertragsregeln, Steuerrecht oder sozialrechtliche Regelungen des Krankenversicherungsrechts konstruiert. Deshalb werden in dieser Arbeit Zeitallokationsregeln aus verschiedenen Rechtsgebieten integriert, der Ansatz ist notwendigerweise interdisziplinär und untersucht Rechtsnormen im Kontext ökonomischer und sozialer Organisation. Bei der Diskussion von Reformmöglichkeiten gilt dasselbe : die beschränkten "Steuerungsmöglichkeiten" von Recht, Interferenzen zwischen den verschiedenen Regelsystemen, mögliche kontraproduktive Effekte und

Dysfunktionalitäten sind ebenso zu berücksichtigen wie die ökonomischen Interessen der Akteure, die von der gegenwärtigen Organisation von "Frauenzeiten" und "Männerzeiten" auf Kosten von Frauen profitieren.

Die Wahl der Analyse von normativen "Zeit"-Modellen im Recht beruht darauf, daß Zeit die Vergleichbarkeit verschiedener Arbeiten in Erwerbs- und Haushaltsökonomie ermöglicht, die sonst wegen ihrer unterschiedlichen Charakteristika (bezahlt/unbezahlt, marktförmig/nicht-marktförmig, Skalenökonomie/individuelle Produktion) nicht kommensurabel sind. Die Probleme in der juristischen Diskussion über die schadensersatzrechtliche Bewertung der Hausarbeit und die verschiedenen Berechnungsmethoden (vgl. Lenze 1989) verdeutlichen dies ebenso wie die unterschiedlichen Vorschläge von Ökonomen über die Bewertung der Eigenproduktion bei der Berechnung des Bruttosozialprodukts (vgl. Andersen 1988, Schettkat 1982, Hilzenbecher 1986). Der Vergleich normativer Modelle von "Zeit" und Zeitallokationsregeln ermöglicht es, Haus- und Erwerbsarbeit zu integrieren und trägt dem Rechnung, daß "Zeit" und "Geld" weitgehend austauschbar sind. Außerdem wird die historische Dimension der Veränderbarkeit und Substituierbarkeit zwischen verschiedenen "Zeitsystemen" und Produktionsweisen deutlich : "Hausarbeitszeiten" können durch marktförmige Dienstleistungen oder durch Institutionen des "welfare state" ersetzt werden, oder bestimmte Tätigkeiten werden in private Haushalte zurückverlagert und "hausfrauisiert". Die "Ein-" oder "Ausgliederung" von Frauen in den Arbeitsmarkt, die Schwankungen in Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften beeinflussen "Zeitmuster".

Institutionelle Regelungen und Recht spielen hier eine wichtige Rolle und treffen "Vorentscheidungen", indem Verfügungsrechte über Zeit verteilt und mit unterschiedlichen Kosten belegt werden. Die Kosten der Zeitallokation in Erwerbs- oder Hausarbeit sind durchschnittlich ungleich für Frauen und Männer. Die unterschiedliche Verteilung durch formell gleiche und geschlechtsneutrale Normen wird durch eine detaillierte Analyse von Zeitallokationsregeln im Arbeits-, Sozial- und Familienrecht nachgewiesen

und die Verteilung von Kosten und Nutzen zu Lasten von Frauen durch empirische Untersuchungen belegt.

Normative Modelle von Zeit sind in einem weiten Sinne gemeint. Darunter fallen nicht nur die arbeitsrechtliche Arbeitszeitorganisation (regelmässige tägliche/wöchentliche Arbeitszeit, Urlaubsregelungen, Freistellungsansprüche) und Formen der Arbeitszeitflexibilität "nach oben" (Überstunden, Nacht-, Schichtarbeit) und "nach unten" (Teilzeitarbeit, "geringfügige Beschäftigung", befristete Beschäftigung, Leiharbeit etc.), sondern auch Zeitregeln wie Mindestbeschäftigungsdauer, Mindeststundenzahlen, Erfordernisse an Kontinuität der Beschäftigung oder Beschäftigungsjahre als Anspruchsvoraussetzungen für den Erwerb von Rechten ("seniority rules"). Diese Regeln spielen vor allem im Sozialrecht eine wichtige Rolle.

Normative Modelle der Zeitorganisation ausserhalb des Arbeitsmarktes finden sich vor allem im Ehe- und Familienrecht und sichern die Unterhaltsfunktion der Ehe zwischen Ehegatten und vor allem den Kindesunterhalt ab. Diese Zeitmodelle beinhalten Regelungen der Arbeitsteilung und Mindeststandards über die Zeitallokation in Erwerbsarbeit von Ehegatten und Eltern (zur Sicherung des Barunterhaltes von EhepartnerIn bzw. Kind) und über Zeitallokation in "Personensorge", Pflege, Erziehung (zur Sicherung des "Naturalunterhaltes"). Diese Zeitallokationsregeln werden ergänzt durch das eheliche Güterrecht, Unterhaltsrecht und Scheidungsrecht, die Regelungen der Verteilung von Einkommen und der Bewertung "unbezahlter" Arbeitszeiten ("Senioritätsregeln" in der Haushaltsökonomie) enthalten. Auch das Sozial- und Steuerrecht enthalten "Zeitmodelle" und beeinflussen die ökonomische Bewertung und rechtliche Absicherung nicht-marktförmiger Arbeitszeiten (z.Bsp. rentenrechtliche Bewertung von Kindererziehungszeiten, Steuervorteile für das patriarchalische Ehemodell durch "Steuersplitting", Ausschluß von Hausarbeit von der gesetzlichen Unfallversicherung etc.).

Schließlich geht es um die Wechselwirkungen zwischen diesen verschiedenen Regelsystemen, die nicht nur die Zeitmuster und Zeitorganisation des Normalarbeitsverhältnisses in der Erwerbsökonomie konstruieren, sondern auch das "andere Normalarbeitsverhältnis" in der Haushaltsökonomie. Arbeits- und Sozialrecht verlagern durch die Konstruktion von "Männerzeiten" und "Frauenzeiten", Subsidiaritätsregeln etc. zahlreiche Risiken auf Frauen. Bestimmte Tätigkeiten, die die uneingeschränkte Verfügbarkeit für Erwerbsarbeit einschränken und Risiken von Arbeitsunterbrechungen erhöhen (vor allem Kinderbetreuung, Pflege von Kranken) werden in die Sphäre privater Haushalte verlagert und gebündelt "Hausfrauen" übertragen. Subsidiaritätsregeln sichern dies ab¹. Unternehmen, Staat und Männer (als Arbeitnehmer und als "Privatmann") profitieren davon, Frauen sind überwiegend Verliererinnen. Die Konstruktion dieser Verhältnisse durch Recht, auch deren Widersprüche, Brüche und Veränderungsmöglichkeiten werden im Einzelnen nachgezeichnet.

Als theoretischer Rahmen dieser Analyse werden verschiedene Theorieelemente verwendet, wobei ökonomische Theorien eine privilegierte Rolle spielen. Die wichtigsten Grundzüge werden am Ende dieser Einleitung kurz dargestellt. Ich verwende Elemente der neoklassischen "new household economics" (1.2.3.), durch die Zeit und Zeitallokationsentscheidungen von Haushalten theoretisiert wurden. Im Rückgriff auf den ökonomischen Begriff der "Alternativ- oder Opportunitätskosten" bewerte ich die Kosten einer gewählten Handlungsoption mit dem Verzicht auf die "zweitbeste" Alternative. Dadurch können die Kosten von Zeitallokationsentscheidungen auch dann bewertet werden, wenn bestimmte Tätigkeiten keinen eindeutigen "Marktpreis" haben, und ein Denken in Handlungsalternativen wird postuliert. Hier liegt der Übergang zur ökonomischen Analyse des Rechts und der "Institutionenökonomie" (1.2.4.). Ökonomisch werden Rechte als Zuweisung und Verteilung knapper Güter verstanden, die mit unterschiedlichen Kosten

1. Zur Bedeutung von Subsidiaritätsregeln im deutschen Sozialrecht vgl. Kapitel 6.1.1.

(Sanktionen) belegt werden. Die Verteilung von Verfügungsrechten durch unterschiedliche institutionelle Arrangements der Zeitorganisation können so unter dem Gesichtspunkt analysiert werden, wie dadurch Kosten zwischen den verschiedenen Akteuren geschlechtsspezifisch verteilt werden. Feministische Theorien der Frauenarbeit (1.2.1.), der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und der Rechtskritik bilden einen weiteren "roten Faden" dieser Arbeit.

Das normative Ziel dieser Arbeit läßt sich formulieren als "Angleichung der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Kosten der Zeitallokation zwischen Erwerbs- und Haushaltsökonomie". In diesem Konzept soll die Schwäche eines formalen arbeitsrechtlichen Gleichheitsbegriff überwunden werden, der die Organisation der Haushaltsökonomie und den strukturell ungleichen Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt ausklammert. In dieser Arbeit werden die Grundzüge dieses Konzepts formuliert - das noch zu einem "justiziablen Kriterium" weiter zu entwickeln wäre. Die Verknüpfung von Elementen der neoklassischen Haushaltsökonomie, der ökonomischen Analyse des Rechts, von Rechtstheorie "im Kontext", Aspekten der Systemtheorie und des Feminismus ist sicher etwas ungewöhnlich und bisher nicht so entwickelt worden. Es scheint mir jedoch sinnvoll zu sein, die Karten einmal neu zu mischen und die alten Spielregeln zu mißachten.

Der Aufbau der Arbeit gliedert sich in drei große Teile :

- Im ersten Teil wird ein theoretischer Rahmen der Funktion von Rechtsnormen bei der Zeitallokation und Verteilung von Verfügungsrechten entwickelt (Kap. 2). Dies wird auf die Verteilung von Kosten und Nutzen der Hausarbeit für die verschiedenen Akteure in Erwerbs- und Haushaltsökonomie angewendet, wobei Gewinne hauptsächlich auf Kosten unbezahlter Frauenarbeit erzielt werden (Kap.3). Eine nähere Analyse von Frauenarbeitszeiten in der Haushaltsökonomie (und der Nicht-Beteiligung von Männern) schließt sich an (Kap. 4).

- Im zweiten Teil werden normativen Modelle von Zeit in Rechtsregeln des Arbeits-, Sozial- und Familienrecht ausführlich dargestellt und deren Auswirkungen auf Frauen an Hand empirischer Untersuchungen belegt (Kap. 5, 6 und 7). Theoretische Modelle dieser normativen Konstruktionen von "Frauen-" und "Männerzeiten" werden entwickelt für die Hierarchie der Arbeitszeitformen im Arbeitsrecht, das "Zwei-Klassen-System" des Sozialrechts und das "andere Normalarbeitsverhältnis" in der Haushaltsökonomie.

- Im dritten Teil werden Vorschläge für Rechtsreformen der Zeitorganisation weiterentwickelt und im Zusammenhang diskutiert, die im zweiten Teil bei den einzelnen normativen Regelungen angesprochen werden. Besonderer Wert wird auf die Diskussion der Wechselwirkungen und möglicher dysfunktionaler Effekte zum Nachteil von Frauen zwischen den verschiedenen Systemen gelegt. Zu Beginn des dritten Teils diskutiere ich meine Position im Spektrum feministischer Rechtskritik (Kap. 8). Weiter werden die wichtigsten Strategien wie Arbeitszeitverkürzung (Kap. 9), Deregulierung (Kap. 10) und ihre Grenzen (Vernachlässigung marktexterner Faktoren) behandelt. Den Schluß bilden Überlegungen über Umverteilungsmodelle von Zeit und Einkommen zugunsten von Frauen (Kap. 11), wobei vier allgemeinere Strategien und Möglichkeiten ihrer Koordination erwägt werden (verbesserter Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt ; Individualisierung von Rechten ; ein garantiertes Grundeinkommen ; Umverteilung der Kosten der Kinderbetreuung zwischen privaten Haushalten/Frauen und Gesellschaft).

1.2. Verwendete Konzeptionen und Theorieelemente

1.2.1. Feministische Theorien

Seit dem bekannten Diktum von Simone de Beauvoir, daß man nicht als Frau geboren, sondern zur Frau gemacht werde, und der englischsprachigen Unterscheidung zwischen "gender" als sozialem Geschlecht und "sex" als

biologischem Geschlecht (die sich im Deutschen nicht angemessen wiedergeben läßt), haben sich feministische Untersuchungen mit der Analyse der sozialen Verhältnisse beschäftigt, die "gender" konstituieren. Zahlreiche anthropologische, historische und sozialwissenschaftliche Untersuchungen haben naturalistische, ahistorische und eurozentristische Auffassungen von Geschlecht widerlegt. Die feministische Rechtskritik ist, verglichen damit, jüngerer Datums². So sind auch "Männerzeiten" und "Frauenzeiten" keinerlei kulturhistorische Konstanten, sondern gemeint ist die geschlechtsspezifische Ausprägung von ganz spezifischen Zeitmuster und Normierung der Zeitorganisation in der BRD³.

Die Bedeutung von Arbeit, geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, der sozialen Organisation von Produktion und Reproduktion sowie der Organisation von Haushalten, Ehe und Familienverband sind dabei als wesentliche Faktoren für die Konstitution von gender immer wieder betont worden. Anthropologische und historische Arbeiten haben hier ein reiches Material zusammengetragen, daß im juristischen Diskurs kaum zur Kenntnis genommen wird (es sei nur an

2. Vgl. ausführlicher das Kapitel 8 über Positionen der feministischen Rechtskritik.

3. Ich beschränke mich in dieser Arbeit darauf, das Beispiel der BRD zu analysieren und auf dieser Grundlage ein theoretisches Modell zu entwickeln. Zwar erscheinen die "pattern" von Zeitorganisation und gender in anderen entwickelten kapitalistischen Ländern recht ähnlich. Bei näherer Betrachtung wird jedoch deutlich, daß institutionelle Faktoren wie z.Bsp. Organisation des "welfare state" nach mehr egalitären und individualistischen Kriterien oder traditionellen Familienmodellen, der Ausbau staatlicher Dienstleistungen und Infrastrukturen sowie deren Zeitorganisation eine wichtige Rolle spielen. Eine andere Dimension, die bisher im internationalen Vergleich noch wenig erforscht wurde, ist der Einfluß unterschiedlicher institutioneller Regelung von "Zeit" auf die Einkommensposition von Frauen in den jeweiligen Ländern. "Zeit ist Geld", aber wieviel und wie es verteilt wird, hängt für Frauen außer von ihrer Arbeitsmarktposition eben sehr stark von institutionellen Regelungen und der Interaktion von Haushaltsökonomie, Markt, Staat und anderen Subsystemen ab.

die naturalistische Auffassung der "biologischen und funktionellen Besonderheiten der Frau" in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Auslegung des Gleichberechtigungsgrundsatzes des Art. 3 II GG erinnert⁴).

Für die Untersuchung von Zeitorganisation und gender sind vor allem die historischen Arbeiten in der Frauenforschung interessant, die den Zusammenhang von Produktion, Reproduktionsstrategien einer Gesellschaft und Haushaltsorganisation analysieren (vgl. Tilly/Scott 1978). Es wird dabei deutlich, daß die Auflösung der vorindustriellen "Ökonomie des ganzen Hauses", in der alle produktiv arbeiteten, und die Trennung von Arbeitsplatz und Haushalt die Muster von Arbeitsorganisation und Zeitstrukturen enorm verändert hat. Die strikte Trennung von marktförmiger und nicht-marktförmiger Produktion in industriellen Gesellschaften, von Arbeitsplatz im Betrieb und "zu Hause" und die rigiden Zeitmuster haben die Vereinbarkeit von Zeitanforderungen der Eigenarbeit und der Lohnarbeit enorm erschwert. Die Abwertung der unbezahlten Hausarbeit und Eigenarbeit als eigentlich "Nicht-Arbeit" verdeutlichen dies ebenso wie die unzutreffende begriffliche Trennung von "Produktion" und "Reproduktion", wobei nur marktförmige Arbeit und bezahlte Lohnarbeit als "produktiv" erscheinen (und entsprechend ökonomisch und rechtlich "belohnt" werden), während Frauenarbeit als "Naturressource", als passives Hervorbringen und nicht oder gering qualifiziert bewertet wird. Die "Domestizierung" der Frau, die immer mehr Zeit im Haus verbringt und auf Haushaltsführung, Koordination der Konsumaktivitäten und Kinderbetreuung spezialisiert ist, macht diese immer mehr abhängig von den überwiegend von Männern verdienten Lohneinkommen und

4. Dieses Konzept wurde vom Bundesverfassungsgericht 1953 entwickelt und in zahlreichen Entscheidungen zur Auslegung des Artikel 3 II GG angewandt, vgl. BVerfGE 3,242; 5,12; 10,74; 15,343; 21,343f.; 31,4f.; 37,249f.; 43,225; 52,374; 57,342 f. Die Formulierung des Bundesverfassungsgerichts, daß 'objektive biologische oder funktionelle (arbeitsteilige) Unterschiede Ungleichbehandlungen nach der Natur des jeweiligen Lebensverhältnisses erfordern oder sogar gebieten' wurde auf verschiedene Fälle angewendet, in denen es um die verfassungsrechtliche Beurteilung von Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts ging.

konstituiert zugleich den "doppelt freien Lohnarbeiter", der zeitlich uneingeschränkt seine Arbeitskraft verkaufen kann.

Das normative Modell der "Hausfrau" verdeckt eine Reihe empirischer Tatsachen und muß deshalb kritisch dekonstruiert werden. Selbstverständlich waren Frauen produktiv innerhalb und außerhalb des Hauses tätig, haben einen wichtigen Teil des Haushaltseinkommen durch Lohnarbeit verdient, und auch heute sind die meisten erwerbstätigen Frauen nicht Teilzeit, sondern Vollzeit beschäftigt. Frauen zahlen jedoch für die Herstellung der "Zeitkompatibilität" zwischen den verschiedenen Zeitsystemen einen wesentlich höheren Preis als Männer : die "Doppelbelastung", die insgesamt längeren Arbeitszeiten (wenn Erwerbs- und Hausarbeitszeiten addiert werden), der Stress und das "schlechte Gewissen" sind eine Seite. Die andere Seite ist die geringere ökonomische und rechtliche Bewertung von "Frauenzeiten", die die Einkommensposition von Frauen negativ beeinflussen, ihre Abhängigkeit von Männern, Ehe und Familie vergrößern und ihre "bargaining power" verringern. Auf dieser Grundlage können sie nur sehr schwer Veränderungen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung innerhalb von Haushalten durchsetzen - und so weiter, der Zirkel reproduziert sich. Die "Domestizierung der Frau" und die Ausdifferenzierung der "polarisierten Geschlechtscharaktäre" spiegeln die "Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben" (Hausen 1978). Im Zusammenhang mit der veränderten geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung industrieller Gesellschaften wurden so die Bedingungen einer verstärkten Kontrolle der Arbeitskraft von Frauen durch Männer geschaffen, die rechtsförmig und institutionell abgesichert wurde (Gerhard 1978). Segregation zwischen Erwerbs- und Hausarbeit und innerhalb des Arbeitsmarktes spielt dabei eine zentrale Rolle (Hartmann 1979).

In den 70er Jahren begann die "Hausarbeitsdiskussion" unter Feministinnen, die neues Licht auf die "invisible hands" der Hausfrau warf. Hausarbeit

wurde erneut⁵ als "produktive Tätigkeit" anerkannt (Delphy 1976), die Haushalts- und Familienstrukturen als Ausbeutungsverhältnisse und Quelle der Kapitalakkumulation thematisiert. Dalla Costa (1972) stellte die These von der dreifachen Ausbeutung von Frauen auf, die als Frauen durch Männer, als Hausfrauen und als Arbeiterinnen durch das Kapital ausgebeutet werden und forderte einen "Hausfrauenlohn". Zwar endete die "domestic labour debate" Ende der 70er Jahre weitgehend ergebnislos⁶ und litt unter verschiedenen Mängeln. Sie kreiste weitgehend um die Auseinandersetzung mit der Frage, ob die marxistische Werttheorie auf Hausarbeit angewendet werden könne und ob diese "Mehrwert" schaffe. Diese eingeschränkte Analyse von Kosten und Nutzen der Hausarbeit für Männer, Staat und Kapital in Kategorien der Mehrwerttheorie führte nicht weiter. Ein anderer wesentlicher Mangel war die Vernachlässigung der Rolle von Kindern als "Nutzniesser" der Hausfrauisierung und die fehlende Analyse der gesellschaftlichen Verteilung der Kosten des Unterhalts und der Sozialisation von Kindern. Die "Hausarbeitsdiskussion" hatte jedoch die Bedeutung der Hausarbeit und Organisation der Reproduktion ein Stück weit aus dem Schattendasein herausgeholt und ihre Bedeutung für die Unterdrückung von Frauen und die Konstitution von "gender" unmißverständlich auf die Tagesordnung gesetzt. Verschiedene Publikationen zur Geschichte und Soziologie der Hausarbeit erschienen Ende der 70er/Anfang der 80er Jahre (Oakley 1976, Hartmann 1981, Finch 1983, Finch/Groves 1983, in der BRD Beck-Gernsheim 1976, Bock/Duden 1977, Hausen 1978, Ostner 1978, Kittler 1980, Sichtermann 1985, Lenze 1989, Rapin 1988). Gleichzeitig wurden in fast allen westeuropäischen Ländern die familienrechtlich normierten Modelle von Ehe und Arbeitsteilung (die

5. Die Forderung nach einer gerechteren Bewertung der Hausarbeit war nicht so neu, vgl. Weber (1919) und ihre Darstellung der Forderungen von Käthe Schirmacher, die 1905 erstmals eine "gerechtere Bewertung der spezifischen Hausmutterleistung" verlangte, um "den verheirateten Frauen Gleichordnung mit dem Mann und Anerkennung ihrer Selbstständigkeit" zu verschaffen.

6. Für einen Überblick vgl. Himmelweit/Mohun (1977), Molyneux (1979). Die wichtigsten Beiträge der angelsächsischen Debatte sind abgedruckt bei Malos (1980).

"breadwinner/homemaker"-Modelle) geändert und geschlechtsneutral formuliert wurden und die Möglichkeit legaler Schwangerschaftsunterbrechungen für Frauen erweitert wurden.

Von sozialistischen Feminist:innen wurde vor allem die Frage der Bedeutung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, Organisation der patriarchalischen Kleinfamilie und das Verhältnis von Kapitalismus und Patriarchat weiter diskutiert (Barrett 1980, Barrett/McIntosh 1982, Eisenstein 1979, Hartmann 1979, 1981). Sozialwissenschaftliche und ökonomische Theorien der Frauenarbeit und Analysen der Arbeitsmarktsituation von Frauen integrierten in unterschiedlicher Weise die Bedeutung der Familienorganisation, reproduktiver Strategien von Haushalten, "marktexterner" Faktoren und Institutionen als analytische Kategorien bei der Bestimmung der Frauenarbeit. Die psychologische und kulturelle Dimension von Frauenrollen, besonders als "Mutter", für die Reproduktion von Gender wurde von psychoanalytisch orientierten feministischen Arbeiten untersucht (Mitchell 1974, Dinnerstein 1976, Chodorow 1978, 1979, Flax 1983, 1990).

Anknüpfend an der "Hausarbeitsdiskussion" wurden Thesen der "Hausfrauisierung" der Arbeit weiterentwickelt und auf die internationale Arbeitsteilung angewendet. Werlhof/Mies/Bennholdt-Thomsen (1983) und Mies (1986) entwickelten Theorien über den Zusammenhang von "Hausfrauisierung", "Kolonisierung" und der Unterentwicklung von Ländern der Dritten Welt sowie die "Subsistenzproduktion" als Grundlage der Kapitalakkumulation. Mit "Hausfrauisierung" ist der Prozeß gemeint, durch den neben dem "freien Lohnarbeiter" die Hausfrau als komplementäre Figur geschaffen wird, die nicht-frei, Lohnlos und abhängig Voraussetzung der Existenz der "männlichen" Lohnarbeiters ist. Unter "Subsistenzproduktion" werden die Tätigkeiten verstanden, die zur Produktion des Lebens nötig sind, von der Schwangerschaft und Gebären bis zur Nahrungsproduktion und -verarbeitung, Kleidung, Hausbau, Putzen, die Befriedigung von emotionalen und sexuellen Bedürfnissen (Mies 1983:86). Der Großteil dieser Arbeit wird von Frauen verrichtet, aber auch von Kleinbauern und Kleinproduzenten, Frauen und

Männern in unterentwickelten Ländern, deren "Unterentwicklung" ebenso Voraussetzung der "Entwicklung" und Kapitalakkumulation anderer Länder ist wie dies für Frauen im Verhältnis zu Männern gilt. In diesen Positionen wird die Diskussion der geschlechtsspezifischen Dimension von Subsistenzproduktion/Eigenproduktion und Hausarbeit sowie der Arbeitsteilung in einen weiteren Kontext gestellt. Die unterschiedliche Organisation von Produktion, Reproduktion und Konsumtion in verschiedenen Ländern und die Wechselwirkungen zwischen Marktorganisation und Haushaltsstrategien, die die institutionelle Regelung von Ehe und Familienverband einschließt, ist inzwischen auch für zahlreiche nicht-westeuropäische Länder untersucht worden (einen Überblick gibt Stichter 1990:29 ff.).

Die Ergebnisse dieser verschiedenen feministischen Untersuchungspfade bilden einen wichtigen Hintergrund dieser Arbeit, weil dadurch mein Verständnis von Frauenarbeit "historisiert" wurde und andererseits die Bedeutung der Interaktion zwischen verschiedenen Systemen der Produktion und Reproduktion und Strategien von kollektiven Akteuren, seien es Unternehmen, Staat, Männer, Frauen oder Haushalte geschärft wurde. Die feministische Diskussion hat die Bedeutung sowohl von Haushaltsproduktion als auch von Haushaltsstrategien der Produktion und Reproduktion betont und die patriarchalische und hierarchische Dimension der Interessengegensätze von Männern und Frauen herausgearbeitet. Daran anknüpfend, geht es mir um die institutionelle Dimension und rechtliche Organisation dieser sozialen Verhältnisse.

1.2.2. Theorien über "Zeit"

Das theoretische Interesse an der "Zeitdimension" erlebte in den 80er Jahren ein "revival". Die Biennale 1981 setzte ein Zeichen und stellte Ausstellungen und Konferenzen unter das Thema "Il tempo dell'uomo nella società della tecnica" - und auch die Betonung von Technik und "Mensch" als "Mann" in ihrer Bedeutung für Zeitstrukturen ist nicht atypisch.

Das erneute Interesse an "Zeit" wird verständlich vor dem Hintergrund veränderter gesellschaftlicher Zeitorganisation und Beschäftigungsstrukturen. Der bestehende Konsensus über dominante Strukturen der Zeitorganisation wurde in Frage gestellt

- durch Massenarbeitslosigkeit und anhaltende Dauerarbeitslosigkeit bestimmter Personengruppen in westlichen kapitalistischen Ländern sowie die Umschichtungen innerhalb der Beschäftigtenstruktur
- durch die veränderten Bedürfnisse von Unternehmen an Zeitorganisation durch Rationalisierung und technische Innovationen ("Flexibilisierung" und Ausdifferenzierung von Betriebszeiten und individuellen Arbeitszeiten; "Früherhestandsmodelle" und andere Strategien der Anpassung und Umschichtung)
- durch die damit verbundene Aufkündigung normativer Standards, die sich seit den Zeiten des Booms und der relativen "Vollbeschäftigung" der 50er/60er Jahre herausgebildet hatten, wie das normative Modell des "Normalarbeitsverhältnis" (Mückenberger 1985)⁷ und das Muster einer kontinuierlichen männlichen "Erwerbsbiographie".

Diese Veränderungen betrafen hauptsächlich die dominanten Muster von "Männerzeiten" in der Erwerbsökonomie. Zwar hatten sich durch wachsende Frauenerwerbstätigkeit und steigende Erwerbsquoten von verheirateten Frauen und von Müttern mit Kleinkindern, zunehmende Teilzeitbeschäftigung und veränderte Haushaltsstrukturen auch Veränderungen in den "Frauenzeiten" abgezeichnet. Diese sind jedoch weiterhin durch das "Patchwork" der Zeitorganisation (Balbo 1984) gekennzeichnet und subaltern gegenüber den herrschenden Zeitpattern. Das neue Interesse an der "alten" Zeit (und die Kontinuität der Vernachlässigung der Problematik von "Frauenzeiten" in der

7. Zur Diskussion über die Erosion des "Normalarbeitsverhältnisses" vgl. Bosch (1986), Däubler (1988), Hinrichs (1988:154 ff.), Mückenberger (1985, 1988), Plander (1990), Zachert (1988) ; eine Kritik aus feministischer Sicht findet sich in den Abschnitten 5.1. bis 5.3. dieser Arbeit.

Diskussion) läßt sich nur vor dem Hintergrund verstehen, daß "Männerzeiten" und die damit verbundenen Privilegien und Identitäten in größerem Umfang erschüttert wurden und ein hegemonialer Konsensus sich im Umbruch befindet.

Die Veränderungen der gewerkschaftlichen Strategien und die Zentralität der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung und der Einführung der 35-Stunden-Woche sind eine Antwort darauf. Eine andere Auswirkung war die Zunahme mehr oder weniger alternativer Formen der Eigenarbeit und "Schattenwirtschaft" jenseits der regulierten Arbeitsmärkte und die Thematisierung dieser Arbeitsformen⁸, wobei Hausarbeit den Aufstieg zur anerkannten "Schattenarbeit" jedoch meistens nicht schaffte und in der Interessenskala immer noch unterhalb der marktförmigen "Schwarzarbeit" arbeitsloser Männer rangierte. Jedenfalls hat die Auflösung bestimmter alter Zeitmuster die positive Möglichkeit der Neudefinition von Zeitstrukturen, des Verhältnisses von fremd- und selbstbestimmter Zeit und der Umverteilung der Arbeit geschaffen, die in verschiedenen "Zeitutopien" thematisiert wurden (Negt 1984, Gorz 1983, 1988 sowie einzelne Beiträge in Schmid 1985, Offe/Hinrichs/Wiesenthal 1982 und Agassi/Heycock (1989). Ob sich die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Benachteiligung von Frauen in diesem Prozess der "Zerstörung und Wiederaneignung von Zeit" (Zoll 1988) jedoch verringern oder nicht, ist noch offen.

"Zeit" hat die Menschen seit Urzeiten beschäftigt. Die Paradoxien der Zeit, die vergeht und doch gleichzeitig immer "jetzt" ist, teilbar und unteilbar, endlich und unendlich ist, waren Gegenstand frühester religiöser und philosophischer Betrachtungen bis heute. Phantasien von Unsterblichkeit und zeitlicher Wiederkehr, von "Endzeit" und "Neuzeit" haben ihre Faszination nie verloren und kehren wieder in "science fiction" von Reisen durch die Zeit und "Zeitmaschinen".

8. Vgl. Lakemann (1984), Glatzer/Berger-Schmitt (1986), Merz/Wolff (1988), Offe/Heinze (1990).

Die gesellschaftliche Organisation der Zeit und die Zeitstrukturen von Produktion und Reproduktion des Lebens waren großen Veränderungen unterworfen. Der Frühkapitalismus und die Unterwerfung der Zeit unter das Regime von Effizienz und rationaler Zeitorganisation brachten den Übergang von "zyklischer" Zeit zur "linearen" Zeit in vielen Bereichen mit sich. Das Konkurrenzprinzip und der Preismechanismus des Marktes verallgemeinerten einen einheitlichen und standardisierten "Zeitbegriff". "Zeit ist Geld", so Benjamin Franklin 1748 in seinem 'Advice to a Young Tradesman'. Der Maßstab wird der Marktpreis, und die immer intensivere und effizientere Nutzung der Zeit geht mit der Weiterentwicklung der Produktivität einher und greift auf immer weitere Lebensbereiche über. Der Siegeszug der Uhr (Stechuhr, Armbanduhr, Digitaluhr, Atomuhr) führte zur Herrschaft der standardisierten "Weltzeit" (UTC) und begann "genau in dem Moment, in dem die industrielle Revolution eine größere Synchronisierung der Arbeit verlangt" (Thompson 1973:87). Die standardisierte "Normalzeit" sichert als die Systemzeit der Weltgesellschaft sicher ab, daß die verschiedenen Zeitsysteme aufeinander bezogen werden können und "dient der Glättung, Einebnung, Egalisierung von an sich viel komplizierteren Zeitverhältnissen" (Luhmann 1975:115). Die Idee des offenen Zeitkontinuums, das meßbar und teilbar ist, verdrängt die "zyklische Zeit" und unterwirft sich die "Eigenzeiten" verschiedener Subsysteme von Zeit.

Der Industriekapitalismus brachte die Trennung von "fremdbestimmter Zeit" und "selbstbestimmter Zeit" mit sich durch die Entstehung des "freien Lohnarbeiters", der seine Arbeitskraft als Ware verkauft⁹. Vorher war im Bereich der Eigenproduktion von Haushalten als Wirtschaftsgemeinschaft eine strikte Trennung zwischen "Arbeit" und "Freizeit" unmöglich.

9. Zur Thematik "Zeit und Kapitalismus" vgl. Weber (1973), Thompson (1973), Scharf (1988), Olk et.al. (1979), Negt (1984) mit ausführlicher Diskussion der Position Marx.

Was verkauft wird, sind Verfügungsrechte über Zeit. Der Unternehmer kauft das Recht auf die Nutzung der Zeit innerhalb bestimmter Grenzen. "Der Erwerb des Rechts, das Arbeitsvermögen anderer nutzen zu können, heißt daher nichts anderes, als sich die Disposition über die Zeitverwendung derjenigen zu verschaffen, die nichts besitzen als Zeit" (Olk et.al. 1979:163). Der Umfang der Nutzungsrechte über Zeit und die Intensität der Zeitnutzung innerhalb bestimmter Grenzen werden damit zum Gegenstand von Kämpfen zwischen Arbeit und Kapital und zum Gegenstand korporatistischer Arrangements¹⁰. Die Kontrolle der Zeitnutzung wird immer ausgefeilter, zugleich immer komplizierter mit zunehmender Komplexität der Produktion. "Zeitdisziplin" ist nicht nur eine äußerliche Ordnung, sondern muß verinnerlicht werden, bricht immer wieder zusammen. Subtile Formen des Widerstands und von "Zeitnischen" entstehen, die gegen Kontrolle und Einmischung verteidigt werden. Gegen die Verinnerlichung des Zwangscharakters der Arbeit setzte Paul Lafargue 1876 sein "Lob der Faulheit". Die "Zeitethik" ist ein zentrales Element der protestantischen Arbeitsethik (Weber 1975) und muß verinnerlicht werden, um die Disziplinierungsfunktion der kapitalistischen Zeitorganisation (Thompson 1973) zu gewährleisten. Das "protestantische Zeitmuster" stellt den Zusammenhang von Zeitdisziplin und zweckrationaler Zeitverwendung her (Weber 1975, Neumann 1988 a).

Die Zeitstrukturen der Erwerbsarbeit und des Marktes greifen immer weiter auf andere "Zeit"systeme über und dominieren diese. Die Zeitstrukturen des Arbeitsmarktes haben die Zeitorganisation der Haushalte geprägt und zugleich die "Hausfrau" als Voraussetzung des "doppelt freien Lohnarbeiters" hervorgebracht. Die Wechselwirkungen zwischen den unterschiedlichen Zeitsystemen der Erwerbsökonomie, des "öffentlichen Lebens"

10. Zum Kampf um Arbeitszeitverkürzung und Herausbildung des "Normalarbeitstages" in Deutschland vgl. Deutschmann (1985) - zeitlich beschränkt bis 1918 -, darüber hinaus Scharf (1987), Mayr/Janßen (1984); zur Arbeitszeitverkürzung im internationalen Vergleich Hart (1985, 1986); zum arbeitsfreien Wochenende Achten (1988), zur "Verteidigung des Sonntags" Spaemann (1989).

(Infrastrukturen, Öffentliche Institutionen, Öffnungszeiten etc.) und von privaten Haushalten sind so organisiert, daß "Hausfrauen" und "Frauenarbeit" die Scharniere sind, die die Friktionen und Inkompatibilitäten zwischen den verschiedenen Zeitsystemen hauptsächlich ausgleichen und kompensieren müssen. Als hauptsächliche "Managerinnen" der individuell verschiedenen Zeitmuster der Haushaltsmitglieder und als "Springerinnen" bei unvorhergesehenen Zeit-Ausfällen werden von Frauen die höchsten Koordinations- und Anpassungsleistungen bei "Synchronisationsproblemen" verlangt. Ihnen werden die höchsten Kosten überbürdet, die aus den Wechselwirkungen, Widersprüchen und Inkompatibilitäten zwischen den verschiedenen Systemen resultieren. Verschiedene Arbeiten dokumentieren den Widerspruch zwischen Arbeitszeitwünschen von ArbeitnehmerInnen und der tatsächlichen Arbeitszeitorganisation (Bielinski/Strümpel 1988, Landenberger 1983, 1985). Die Auflösung dieses Widerspruchs bleibt weitgehend individuellen Lösungsmöglichkeiten von "Zeitpionieren" (Hörning et.al. 1980) überlassen. Andere Ansätze, die unter dem Stichwort "Erhöhung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf" diskutiert wurden, beschränken Anpassungsmöglichkeiten weitgehend auf Frauen/Mütter mit Kleinkindern und das Angebot von "flexibilisierten Arbeitszeiten" durch Firmen an diese Personengruppe (BMJFG 1984, Born/Vollmer 1983, Hoff et.al. 1983). Radikalere Veränderungen von Arbeitszeiten und geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung werden von feministischen Autorinnen gefordert (vgl. Becker-Schmidt et.al. (1982), Eckart (1990), Kurz-Scherf (1987) sowie die im vorigen Abschnitt genannten Arbeiten zur Hausarbeitsproblematik).

Der funktionelle Aspekt der "Frauenzeiten" als "Scharnier", der für die anderen Akteure sehr profitabel ist, wird in der Regel ausgeblendet. Allenfalls wird Frauen noch eine untergeordnete "Nische" zugestanden und die Beschreibung dieser "Eigenzeiten" zur Vervollständigung des Szenarios

akzeptiert¹¹. Diese Aspekte bleiben jedoch in den bisherigen Untersuchungen marginal und damit subaltern.

Dies gilt auch für die gewerkschaftliche Diskussion über Arbeitszeitverkürzung, die durch den "männlichen Blick" dominiert wird (wie z.Bsp. in den 50er Jahren unter dem Motto "Samstags gehört Vati mir", vgl. Hegner/Landenberger (1988) für einen Rückblick der Arbeitszeitdiskussion seit den 50er Jahren). Der "Normalarbeitstag" ist aus dieser Perspektive beschränkt auf den an "Männerzeiten" orientierten Lohnarbeitstag als kontinuierliche Vollzeitarbeit. "Frauenzeiten" werden "Männerzeiten" untergeordnet, der Markt herrscht über die nicht-marktförmige Arbeit und integriert diese gewinnfördernd als untergeordnetes Subsystem und funktionales Zeitelement.

Argumente dagegen gibt es viele, auch die Entwicklung der Naturwissenschaften und soziologischer Theorien sprechen für eine stärkere Berücksichtigung der "Eigenzeiten" verschiedener Systeme (was stärkere Koordinationsbemühungen erfordert) und gegen die Herrschaft der linearen, rigiden Zeitstrukturen kapitalistischer Erwerbsarbeit. Die Entwicklung der Naturwissenschaften hat eine Reihe von Einwänden gegen die Allgemeingültigkeit der linearen Zeitauffassung hervorgebracht, sei es durch den veränderten Zeitbegriff der theoretischen Physik nach Einsteins Relativitätstheorie (Hawking 1988) oder den Nachweis unterschiedlicher Zeitsysteme und Biorhythmen durch die moderne Biologie (Ewers 1988), so daß

11. Vgl. z.Bsp. die Aufnahme der Beiträge zu "Bäuerinnenzeiten" von Inhetveen (1982) die Beiträge zu Teilzeit (Flieger 1988), Auswirkungen der Schichtarbeit (Alheit/Dausien/Flörcken-Erdbring 1988) und Arbeitslosigkeit des Mannes (Neumann 1988b) auf Familien in die Aufsatzsammlung über Zeit von Zoll (1988), zur Schichtarbeit und Familiensituation (Rame/Fo 1987), zur Zeitwahrnehmung eines vielbeschäftigten Gewerkschaftsfunktionärs (Hamacher 1987), zum Entwurf eines phantastischen Tarifvertrags (Kurz-Scherf 1987) in dem Sammelband "Wem gehört die Zeit ?" (Kurz-Scherf/Breil 1987), die Aufnahme des Beitrags "Flexible Arbeitszeiten - vor allem ein Frauenthema" (Gerzer/Jaeckel/Sass 1985) in die Aufsatzsammlung von Schmid (1985).

Prigogine den Satz entwickelte, daß die Welt eine unendliche Vielfalt an internen Zeiten enthält (Prigogine/Stengers 1981). Diese Erkenntnisse haben jedoch kaum Einfluß auf das "Alltagsbewußtsein", das von der herrschenden gesellschaftlichen Zeitorganisation geprägt wird.

Der Soziologe Gurvitch stellte die These von der Vielfältigkeit der sozialen Zeiten auf. Bei dem Versuch, die Pluralität der sozialen Zeiten zu vereinheitlichen, errichten Gesellschaftsformen unterschiedliche Hierarchien zur Harmonisierung sozialer Zeiten. "So gibt es zum Beispiel nicht nur eine Nichtübereinstimmung zwischen der Zeit der Familie, der der Schule, der der Fabrik, der der Gewerkschaft, der eines Verwaltungsbüros usw. (...), sondern es gibt auch eine Nichtübereinstimmung zwischen den Arten, die unterschiedlichen Zeiten zu harmonisieren (...). Und das vermehrt sich noch viel mehr die sozialen Zeiten." (Gurvitch 1969:325). Es fehlte bisher die systematische Analyse der geschlechtsspezifischen Dimension der Zeitunterschiede und ihrer hierarchischen Anordnung.

1990

1.2.3. Ökonomische Theorien über Zeitallokationsentscheidungen von Haushalten und Frauenarbeit

Zeit wurde in der ökonomischen Theorie lange vernachlässigt (Bender 1977), die an der Haushaltsproduktion und den Zeiterfordernissen der Eigenarbeit solange nicht interessiert war, wie ein ausreichendes Angebot an Arbeitskräften vorhanden war. Erst Ende der 50er/Anfang der 60er Jahre, als in Zeiten des konjunkturellen Booms Arbeitskräfte knapper wurden und nicht erwerbstätige verheiratete Frauen und Mütter von Kleinkindern als Arbeitskräftereserve "wiederentdeckt" wurden, nahm auch das Interesse an Hausarbeitszeiten und Zeitallokationsentscheidungen zu. "Zeit" als knappes ökonomisches Gut wurde Gegenstand empirischer Zeitbudgetstudien (vgl. Kap. 4.1.). Die Faktoren wurden analysiert, die die Haushaltsentscheidungen über die Substitution von marktförmiger, nicht-marktförmiger Arbeitszeit und Freizeit beeinflussen.

Grundlegend für die "new household economics" war Becker's Aufsatz von 1965 über die Zeitallokationsentscheidungen von Haushalten. Er kritisierte, daß die neoklassische Ökonomie Haushalte vorher nur unter dem Aspekt des Arbeitskräfteangebots und als Konsumtionseinheit betrachtet hatte. Dadurch wurde eine vereinfachte "Arbeitszeit-Freizeit"-Alternative aufgestellt und Haushalte nicht als Produktionseinheit gesehen. Die "new household economics" (Becker 1965, Ghez/Becker 1975, Gronau 1977) gehen dagegen davon aus, daß Haushalte sowohl produktive wie auch reproduktive Funktionen in Arbeitsteilung neben der Marktökonomie ausführen. Familien produzieren einige Güter in Eigenproduktion zu Hause, andere werden mit dem durch Lohnarbeit erzielten Einkommen auf dem Markt gekauft. Diese Aktivitäten erfordern Investitionen in spezialisierte Fähigkeiten und Kenntnisse, die sowohl direkte Kosten wie indirekte Kosten (Opportunitätskosten) verursachen. Die Opportunitätskosten resultieren aus dem Einsatz von Zeit, die sonst in Lohnarbeit oder andere marktförmige oder nicht-marktförmige Aktivitäten investiert werden könnte.

Ich verwende in dieser Arbeit das ökonomische Konzept der Opportunitäts- oder Alternativkosten. Die Opportunitätskosten einer bestimmten Handlung bestehen in der ökonomischen Theorie allgemein im Nutzenentgang durch den Verzicht auf die Realisierung der anderen Handlungsalternativen. Bei mehreren als zwei Alternativen bestimmt der Nutzenentgang durch den Verzicht auf die zweitbeste (die am höchsten bewertete, aber nicht gewählte) Alternative den Wert der gewählten Alternative. "Alternativkosten sind in jeder Entscheidungssituation die höchstbewertete, aber nicht angenommene Option (d.h. die nach der angenommenen höchstbewertete Option) eines Individuums." (Weise et.al. 1985:56). Dieses Konzept hat den Vorteil, daß der Entscheidungscharakter menschlichen Verhaltens deutlich wird und auch Güter, die keinen direkten Marktpreis haben (sei es "Zeit", seien es Verfügungsrechte) ökonomisch konzeptualisiert werden können.

Nach der "neuen Haushaltsökonomie" beruhen die Zeitallokationsentscheidungen der Haushaltsmitglieder auf einer rationalen¹² Abwägung von Kosten und Nutzen pro Zeiteinheit in Erwerbs- oder Hausarbeit. Eine Substitution von Hausarbeitszeit durch vermarktete Arbeitszeit erscheint dann als sinnvoll, wenn der Lohnsatz höher ist als die Kosten der Ersparnis einer Einheit an Hausarbeitszeit. Die Lohnhöhe von Frauenlöhnen sowie die Höhe des Erwerbseinkommens des Partners sind also wichtige Faktoren bei Substitutionsentscheidungen. Es wird angenommen, daß sich von einem bestimmten Mindestlohn für weibliche Arbeitskräfte an eine positive Korrelation zwischen Lohnsatz und Arbeitsangebot entwickelt (Substitution von Hausarbeitszeit durch vermarktete Arbeitszeit und Freizeit). Bei relativ hohen Lohnsätzen und relativ hohem Einkommen des Ehegatten kann dies wieder in eine inverse Reaktion umschlagen, und Arbeitszeit (vermarktete Arbeitszeit oder Hausarbeitszeit) wird durch Freizeit ersetzt ("Einkommenseffekt"). Gershuny (1982, 1983a, 1983b) untersuchte die Substitutionsprozesse und den Einfluß technischer Innovationen empirisch und historisch.

Da Einkommen und Zeit in Haushalten "gepoolt" werden, gewinnt der ganze Haushalt, wenn die individuellen Mitglieder ihre besonderen Fähigkeiten praktizieren. Becker (1981) nimmt daher an

- eine gemeinsame Nutzenfunktion von Haushalten ("joint utility function")
- altruistisches Verhalten innerhalb von Haushalten ("altruistic behavior", "altruistic income pooling")
- geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wird durch "Spezialisierungsvorteile" erklärt, die Frauen in reproduktiven Tätigkeiten haben aufgrund biologischer Determinanten (Fähigkeit, Kinder zu gebären) sowie aufgrund von Effizienz (eine Arbeitsteilung zwischen

12. "Rationalität" bedeutet in der ökonomischen Theorie die Annahme, daß menschliches Handeln der Maxime der Nutzenmaximierung folgt (Einsatz von Mitteln zu dem Zweck, der den größten Nutzen verspricht). Dabei ist die Wahl der Alternativen eingeschränkt durch die vorgegebenen Strukturen, Institutionen und "Sachzwänge".

Erwerbstätigkeit und Hausarbeit sei effizienter als eine Teilung dieser Rollen)

- das Fehlen von Konflikten, Hierarchien und Machtgefälle innerhalb von Haushalten; Interpretation von Entscheidungen als Ausdruck "individueller Präferenzen".

Becker entwickelte seine Theorie von Zeitallokationsentscheidungen von Haushalten weiter zu einer ökonomischen Theorie der Ehe (Becker 1981, Becker/Landes/Michael 1977), in der zwar immer noch keine "power"-Konflikte vorkommen, der Begriff der "beziehungsspezifischen Investitionen"¹³ jedoch aufschlußreich für die Analyse geschlechtsspezifisch unterschiedlicher Verhandlungsmacht ist.

Die Vernachlässigung der Ungleichheiten innerhalb von Haushalten hinsichtlich der Arbeitsteilung, Verteilung von Einkommen, Zeit und Macht durch die neoklassischen "new household economics" ist, vor allem von Feministinnen, mehrfach kritisiert worden (vgl. England/Farkas 1986:45 ff., Stichter 1990:57 ff.¹⁴ mit einem Überblick über unterschiedliche Theorien,

13. "Marriage-specific capital" ist für Becker das Kapital, das erheblich entwertet würde, wenn die spezielle Ehe aufgelöst würde (Becker/Landes/Michael 1977:338). Darunter fallen Investitionen in Kinder, besonders Kleinkinder; erlerntes Wissen über die Idiosynchransien des Partners/der Partnerin sowie "working exclusively in the non-market sector" (Becker 1981:1142).

14. Stichter (1990) kritisiert den ethnozentristischen Haushaltsbegriff, der auf dem westlichen Modell der Kleinfamilie basiert. Sie weist darauf hin, daß das Konzept der Opportunitätskosten der Zeit in der neuen Haushaltsökonomie "western-biased" ist, weil in der Dritten Welt nicht nur die Alternative zwischen Zeitallokation in Haus- und Erwerbsarbeit bestehe, sondern vier Optionen (Lohnarbeit; selbstständige Beschäftigung außerhalb des Haushalts; Arbeit innerhalb des Familienverbandes, das Markteinkommen abwirft; nicht-marktförmige Subsistenzproduktion von Haushalten). "In order to determine how a woman would allocate her time among these four options, her income or imputed wage from each would have to be measured so as to include income from domestic work (...)" In

(Fortsetzung auf folgender Seite)

die "power" als Faktor von Haushaltsentscheidungen integrieren). Von verschiedenen theoretischen Ansatzpunkten aus wurden Versuche unternommen, diese Mängel zu überwinden.

"Verhandlungsmodelle" von Zeitallokations- und Verteilungsentscheidungen innerhalb von Haushalten wurden entwickelt (Pollack 1985, Manser/Brown 1980, McElroy/Horney 1981) und Elemente der Spieltheorie auf Entscheidungen in Ehe und Familie angewendet (Ott 1989). Auch in der "social exchange theory" werden unter Rückgriff auf spieltheoretische Elemente und "bargaining theory" ungleiche Ausgangspositionen und Machtelemente in reziproken Beziehungen analysiert. Andersen (1971) entwickelte den Begriff der "psychischen Alternativkosten" oder des "psychic profit", um Beziehungshierarchien zu erklären.

Probleme der Wechselwirkungen zwischen der Organisation von Produktion und Reproduktion, von Erwerbsökonomie und Haushalts-bzw. Familienorganisation und Staat sowie der Einfluß von institutionellen Faktoren werden stärker thematisiert in ökonomischen Theorien der Frauenarbeit, vor allem von Feministinnen. Vor allem von Ökonominen der "Cambridge Labour Studies Group" wurde die These der relativen Autonomie der Systeme von Produktion und Reproduktion aufgestellt (Humphries/Rubery 1984) und die Hypothesen an Hand empirischer Untersuchungen getestet (zu den Auswirkungen der Rezession auf Frauenarbeit in verschiedenen Ländern vgl. Rubery 1988). Unterschiedliche Ansätze zur Erklärung der ökonomischen Funktion von Frauenarbeit werden kombiniert : die Segmentationshypothese, die

(Fortsetzung von voriger Seite)

this more complex and refined analysis a woman with children is faced with a four-way trade-off between various kinds of productive work. The next question that must be examined is the time/effort compatibility of each type of work with reproductive work." (Stichter 1990:41f.).

"Pufferhypothese" und die Substitutionshypothese. Die Segmentationshypothese untersucht die Allokation von Frauenarbeit und die "Kanalisierung" von Frauen in bestimmte Tätigkeitsbereiche, Marktsegmente und Hierarchiestufen der Arbeitsmarktorganisation und beruht auf Theorien dualer Arbeitsmärkte (Doeringer und Piore 1971, kritisch dazu Beechey/Perkins 1987:134 ff.) und Humankapitaltheorien. Die "Pufferhypothese" beruht weitgehend auf der marxistischen Annahme der Funktion von Frauen als "industrielle Reservearmee", wonach in bestimmten Phasen Frauen als Arbeitskräfte bevorzugt ein- und ausgegliedert werden und deshalb eine marginale Position einnehmen. Die "Substitutionshypothese" betont die Funktion der (billigeren) Frauenarbeit als Substitut für andere (männliche) Arbeitskräfte in Phasen ökonomischer Veränderungen und ihre Flexibilitäts- und Kostenvorteile.

Frauenarbeit wird jedoch auch durch die Haushalts- und Familienorganisation geprägt. So werden Erwerbsquoten von Frauen nicht nur von der Lohnhöhe beeinflusst, sondern auch von der Organisation der Kinderbetreuung. Demographische Wandlungen und Veränderungen der Haushaltsstrukturen (Haushaltsgröße, Scheidungsraten, Anteil von Ein-Personen-Haushalten und alleinerziehender Eltern, Geburtenraten und Lebenserwartung) beeinflussen ebenfalls das Arbeitskräfteangebot und die Erwerbsstrategien von Frauen. Verschiedene Untersuchungen befassen sich mit dem Einfluß dieser Faktoren und Veränderungen in den "life cycle"-Patterns von Frauen (Gustafsson 1985). Schließlich spielen der "welfare state" als "vermittelnde Instanz" zwischen der Systemen der Produktion und Reproduktion sowie institutionelle Regelungen eine wichtige Rolle und beeinflussen Haushaltsstrategien. Einen Überblick über Ansätze, die die Wechselwirkungen in ökonomische Theorien integrieren, geben Beechey/Perkins (1987:120 ff.), Rubery (1988) und Stichter (1990:29 ff.).

Allgemein trifft jedoch zu, daß die Auswirkungen der institutionellen Organisation durch Recht und von Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen nicht oder fast nicht in diesen Untersuchungen beachtet werden. Die "new household economics" vernachlässigen die Wirkung institutioneller Faktoren auf Zeitallokationsentscheidungen von Haushalten,

wie z.Bsp. die beschränkten Zeit-Wahlmöglichkeiten durch Standardisierung von Arbeitszeitformen und Zeitarangements des öffentlichen Lebens. Im idealtypischen Modell der neoklassischen Ökonomie unterliegt die Arbeitszeitwahl keinen Beschränkungen, sondern paßt sich flexible Angebot und Nachfrage nach Arbeitszeit auf dem Markt an. Die Freiheit der Arbeitszeitwahl ist jedoch unvollständig aufgrund von

- standardisierten Arbeitszeiten durch Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag
- Koordinationsproblemen der verschiedenen Zeitrhythmen der Haushaltsmitglieder (Arbeitszeit/Schulzeit/Kindergartenzeit/bedürfnisorientierte Zeiten, vgl. CREW 1990)
- Zeitfaktor Transport (Trennung von Wohnung und Arbeitsplatz).

Auch die Opportunitätskosten der unterschiedlichen Bewertung von "Männerzeiten" und "Frauenzeiten" durch institutionelle Arrangements und Verteilung von Rechten wird ignoriert. Zur Analyse des Einflusses dieser institutionellen Regelungen greife ich deshalb auf Theorieelemente aus der "Institutionenökonomie" und der "ökonomischen Analyse des Rechts"(siehe 1.2.4.) zurück. Der Transaktionskostenansatz erkennt die Bedeutung interner Organisation und Struktur an und differenziert die Bedeutung des Zeitfaktors (z.Bsp. für "long term" und "short term" Vertragsbeziehungen und als Kostenfaktor bei Verhandlungen).

1.2.4. Ökonomische Analyse des Rechts, "Institutionenökonomie"

Aus der Sicht der ökonomischen Theorie des Rechts¹⁵ lassen sich Güter als

15. Einen Überblick über die Entstehung der ÖAR in den USA, deren Grundzüge sowie die wichtigsten Texte in deutscher Übersetzung geben Assmann/Kirchner/Schanze (1978). Behrens (1986) ausgezeichnete Darstellung gibt nicht nur einen umfassenden Überblick über Theoreme und Probleme der ÖAR, sondern beleuchtet die theoretischen und methodischen Prämissen. Eine Textsammlung wichtiger englischsprachiger Aufsätze enthält Manner (1975). Als Einführung vgl. auch Polinsky (1983) und Furuboth/Pejovitch (1974).

Bündel von Rechten, als rechtlich gesicherte Handlungschancen bestimmen. Recht verteilt so auch Verfügungsrechte über Zeit und setzt Regeln der Primärallokation. Zeitstrukturen werden durch Rechtsregeln institutionalisiert und abgesichert. Rechtsnormen als Entscheidungen zwischen Alternativen steuern individuelle Entscheidungen und Handlungsweisen und schränken dadurch Alternativen ein. Sie haben aus der Sicht von Individuen daher den Charakter von Vorentscheidungen. Die Opportunitätskosten von Handlungen werden durch diese "Vorentscheidungen" zwischen alternativen Möglichkeiten beeinflusst. In dieser Arbeit benutze ich Elemente der ökonomischen Analyse des Rechts, um die Alternativkosten von Zeitallokationsentscheidungen zwischen Haushalts- und Erwerbsökonomie zu bestimmen und zu untersuchen, wie Rechtsregeln geschlechtsspezifische Unterschiede dieser Alternativkosten beeinflussen. Weiter wird diskutiert, wie sich Veränderungen von Rechtsregeln darauf auswirken und unter welchen Bedingungen sie zu einer Angleichung der Opportunitätskosten der Zeitallokation von Frauen und Männern führen können.

Die ökonomische Analyse des Rechts (ÖAR) ist bisher hauptsächlich auf die Analyse des Steuerungsmechanismus des Marktes angewendet worden (vgl. Posner 1977, Polinsky 1983) und deshalb häufig sehr skeptisch beurteilt worden. Mir ist auch kein Versuch bekannt, die Anwendung dieser Elemente aus der Wirtschaftstheorie auf die Analyse von Recht für feministische Zwecke zu nutzen. Die einseitige Beschränkung auf die Analyse des Marktes als Steuerungsmechanismus ist jedoch der ökonomischen Theorie des Rechts nicht notwendig inhärent. Auch andere Entscheidungsverfahren (z.Bsp. Bürokratie, Verbände, Kollektivverhandlungen) können nach diesen Prämissen analysiert werden, auch wenn diese Anwendungsbereiche weniger entwickelt sind (vgl. dazu ausführlich Behrens 1986). Für den Bereich des Arbeitsrechts hat es in der BRD einige Ansätze gegeben (Behrens 1989; Dorndorf 1989 und Buttler/Walwei 1990 zum Kündigungsschutzrecht; zur Mitbestimmung und Unternehmenstheorie Duda 1987; zur institutionellen Arbeitsmarktanalyse mit verschiedenen Beiträgen Buttler et.al. 1987, insbesondere Brandes/Weise 1987). Für den Bereich des Ehe- und Familienrechts gibt es in der BRD nur

wenige Ansätze, die sich im wesentlichen auf die Rezeption der Positionen Gary Beckers (Becker 1973, 1974, 1981) beschränken (Fuchs 1979).

Der Vorteil des theoretischen Ansatzes der ökonomischen Analyse des Rechts ist es, daß begriffliche Kategorien entwickelt werden, um die Wechselwirkungen zwischen wirtschaftlichem Handeln und der Steuerungswirkung von Rechtsnormen zu thematisieren. Es geht um alternative Möglichkeiten der Allokation (des Einsatzes) von Ressourcen und deren Verteilung (Distribution) durch Recht sowie um alternative Verfahren zur Koordination solcher Entscheidungen. Eigentums- und Verfügungsrechte werden so historisiert, erscheinen nicht als statische einseitige Zuordnungen von Rechtspositionen, sondern als dynamische Anordnungen, die auf "effizientere" Nutzungen hin orientiert sind (Schanze 1978:13).

Der Einfluß von Rechtsnormen und deren "Effizienz" ist Gegenstand der Analyse. Unter "Effizienz", präziser : Allokationseffizienz wird verstanden, daß knappe Ressourcen immer der am höchsten bewerteten Nutzung zufließen sollen. Es wird angenommen, daß Märkte die Tendenz haben, die Ressourcen dem am höchsten bewerteten Nutzung zuzuführen und dadurch die Allokationseffizienz zu erhöhen. Rechtsregeln sollen diese Wirkung von Märkten fördern und unterstützen und werden dann als effizient beurteilt, wenn sich als Ergebnis einer Bewegung (Veränderung der rechtlichen Allokationsregeln) die Kosten-Nutzen-Beziehung verbessert. Die Frage ist, wie zu beurteilen ist, welches die "am höchsten bewertete Nutzung" ist. Dies wird häufig - wie bei Posner - einseitig mit "Zahlungsfähigkeit" gleichgesetzt, wer also am meisten für ein Gut zahlen kann/will, repräsentiert die am höchsten bewertete Nutzung. Diese Interpretation verkürzt jedoch den Maßstab von Kosten/Nutzen im Rahmen individueller Präferenzen einseitig, andere Entscheidungsverfahren sind daneben zu berücksichtigen und die Problematik der "Verteilungsgerechtigkeit" zu berücksichtigen (Behrens 1986). Dabei ist auch das Problem "sozialer Kosten" (Coase 1937) und von "Externalitäten" zu berücksichtigen, d.h. daß häufig Verteilungsentscheidungen zwischen Parteien zu Lasten von "dritten Gruppen"

getroffen werden, die an dem Entscheidungsverfahren nicht beteiligt sind und auf die ein Teil der Kosten abgewälzt wird. Im Rahmen dieser Arbeit ist dieses Problem für alle für die Frauenarbeit im Rahmen der Haushaltsökonomie relevant. Durch korporatistische Arbeitsmarktregulierung und durch allgemeine Rechtsregeln werden zahlreiche Arbeiten auf unbezahlte Hausarbeit von Frauen "abgewälzt", von der Unternehmen, Arbeitnehmer, Staat und Männer profitieren, ohne die Kosten dieser Hausarbeitszeiten adäquat zu bezahlen. "Zeit" wird einerseits durch Marktmechanismen alloziert (und über die "Lohnhöhe" bewertet), andererseits auch "marktextern" im Rahmen von Allokationsentscheidungen von Haushalten verteilt, die durch zahlreiche Rechtsregeln und andere Entscheidungsverfahren bestimmt werden. Die Relevanz der Rechtsregeln für geschlechtsspezifische Verteilung von Arbeit und Arbeitszeiten und deren "Effizienz" (die Verteilung von Kosten und Nutzen zwischen den Akteuren) ist vor diesem Hintergrund zu bestimmen.

Als "Institutionenökonomie" wird die Theorie bezeichnet, die sich mit den bestehenden Vor- und Nachteilen von Institutionen beschäftigt oder institutionellen Wandel erklärt. Der Institutionenbegriff umfaßt einerseits organisierte Personengruppen, andererseits normative Regelwerke oder dauerhafte Muster sozialer Beziehungen (Buttler 1987). D.h. nicht alle Institutionen sind rechtsförmig organisiert, umgekehrt konstituiert Recht jedoch Institutionen. Die "Institutionenökonomie" gibt so die Marktperspektive mit ihren impliziten Annahme isolierter Individuen auf und bezieht die Interdependenz der Entscheidungen von Individuen, ihre wechselseitige Abhängigkeit und den Einfluß institutioneller Rahmenbedingungen, und damit auch von Rechtsregeln, ein. Die Vorteile von Institutionen bestehen darin, daß sie die Transaktionskosten reduzieren sowie die (Erwartungs-)Sicherheit der beteiligten Akteure erhöhen.

Williamson (1985) unterscheidet zwei Hauptzweige der "neuen institutionellen Ökonomie" :

- die Transaktionskostenanalyse, die sich mit Effizienzvorteilen bestimmter Regelungen aus Rentabilitätsgründen befaßt

- die Analyse von Anreizen und Sanktionen ("incentive-analysis"), die sich mit der verhaltenssteuernden Wirkung bestimmter Regelungen befaßt.

Die Transaktionskostenanalyse (Williamson 1981, aufbauend auf Coase' Institutionentheorie von 1937) geht davon aus, daß Entscheidungen (Transaktionen) für die Beteiligten nicht kostenlos sind. Denn dafür sind Ressourcen erforderlich, die dadurch anderen Verwendungsmöglichkeiten entzogen sind. Die Höhe dieser Kosten ist abhängig von dem institutionellen Arrangement, im Rahmen dessen diese Entscheidungen zustande kommen. Transaktionskosten werden in der Regel unterteilt in Informations- oder Suchkosten, Entscheidungs- oder Verhandlungskosten und Kosten der Durchsetzung von Rechten (Kontroll- oder Durchsetzungskosten).

So umfassen Transaktionskosten die Kosten, im Verhandlungspartner zu identifizieren, die Kosten des Verhandlungsprozesses selbst sowie die Kosten der Durchsetzung einer erzielten Übereinkunft. Bei der Wahl und Ausgestaltung des Entscheidungsverfahrens sollte Recht die Transaktionskosten minimieren, um zu ermöglichen, daß Ressourcen ihrer optimalen Nutzung zufließen können. Recht kann Transaktionskosten minimieren durch

- Verringerung der Zahl der Alternativen durch Vertypung
- Verringerung der Zahl der Akteure durch Repräsentation
- Verringerung der Zahl der erforderlichen Zustimmungen
- Verringerung der Zahl der zu treffenden Entscheidungen.

Ich verwende das Transaktionskostenkonzept, um die geschlechtsspezifische Dimension der ungleichen Verteilung von Transaktionskosten zu bestimmen und zu untersuchen, wie sich sowohl beim Abschluß von Arbeitsverträgen wie auch bei Verhandlungen innerhalb von Haushalten, in Ehe und Familie ungleiche Transaktionskosten auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Zeitverteilung auswirken. Weil die Transaktionskostenanalyse die Rolle von Institutionen bei der Strukturierung von "long term" Beziehungen analysiert und auch davon ausgeht, daß die innere Struktur und Organisation eine wichtige Rolle spielt (z.Bsp. in der Untersuchung von Unternehmen als

hierarchisches Entscheidungsverfahren), läßt sie sich auch auf Haushaltsentscheidungen anwenden¹⁶.

16. "Applied to the family, the transaction cost approach generalizes the new home economics by recognizing that internal structure and organization matter. It treats the family as a governance structure rather than a preference ordering (...) By emphasizing the role of institutions in structuring complex, long-term relationships, the contracting perspective of the transaction cost approach elucidates allocation and distribution within the family" (Pollack 1985:584). Vgl. dazu auch Ben Porath (1980), der neben dem Transaktionskostenansatz Elemente aus der Theorie impliziter Kontrakte zur Analyse von Familienstrukturen und deren Funktionswandel verwendet.

2. Funktionen der rechtlichen Regulierung von Zeit und ihr Einfluß auf geschlechtsspezifisch unterschiedliche Opportunitätskosten der Zeitallokation

Zeit ist ein knappes Gut ist (und nur deshalb gilt "Zeit ist Geld"). Güter können ökonomisch als Bündel von Rechten, als rechtlich gesicherte Handlungschancen bestimmt werden. Auch wenn "Zeit" kein "Rechtsbegriff" ist und sich keine ausdrückliche Definition von "Zeit" im Recht findet¹⁷, werden durch die rechtliche Normierung von Verfügungsrechten über Zeit sowie durch die Zuweisung dieser Verfügungsrechte an Personengruppen das ökonomische Gut "Zeit" geformt und Handlungschancen durch Recht als Steuerungsmittel verteilt.

Rechtsregeln haben einen Einfluß darauf, daß die Opportunitätskosten der Zeitallokation in Erwerbsarbeit für Frauen höher sind als für Männer (und umgekehrt, die Opportunitätskosten der Zeitallokation von Männern in der Haushaltsökonomie höher sind als die von Frauen).

Die Opportunitätskosten ("Alternativkosten") einer bestimmten Handlungsweise. (hier : Zeitallokation) bestehen in der ökonomischen Theorie¹⁸ im Verzicht auf die Realisierung einer alternativen Handlungsweise. Die Kosten der Zeitallokation in der Erwerbsökonomie bestehen so im Verzicht auf die Wahl der "zweitbesten" Alternative, der

17. Die immer noch gültige "Arbeitszeitordnung" von 1938 bestimmt Arbeitszeit als die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ausschließlich der Pausen (§ 2 I AZO). Zeit als solche ist nicht definiert, sie ist externer Maßstab der Nutzungsdauer der Arbeitskraft. Es ist ein rein quantitatives und nicht qualitatives Maß (und da der Nutzung der Arbeitskraft nur diese äußerlichen Grenzen gesetzt sind, wird dies stets zu einem Prozeß der Intensivierung der Nutzung der Arbeitskraft innerhalb dieser externen zeitlichen Grenzen führen).

18. Für eine Darstellung der hier verwendeten ökonomischen Theorien vgl. Einleitungskapitel.

Zeitallokation in der Haushaltsökonomie (und umgekehrt). Ein rational handelndes Individuum würde stets die Handlung wählen, die mit den geringsten Opportunitätskosten verbunden ist (bei der die Person durch die entgangene "Handlungsalternative" am wenigsten verliert).

- * Wie verteilen Rechtsregeln Verfügungsrechte über Zeit ?
- * Wie beeinflussen sie die Nutzung von Zeit und die Zeitallokation zwischen Erwerbs- und Haushaltsökonomie sowie die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ?
- * Welcher Zusammenhang besteht zwischen den Opportunitätskosten alternativer Möglichkeiten der Zeitallokation und den geschlechtsspezifischen Unterschieden der Zeitallokation in Erwerbsökonomie und Haushaltsökonomie ?

Die Funktionen der rechtlichen Regulierung von Verfügungsrechten über Zeit :

- (1) Das durch den Arbeitsvertrag gesicherte Direktionsrecht des Arbeitsgebers ermöglicht es, innerhalb des Arbeitsverhältnisses die Nutzung von Zeit zu bestimmen und im Interesse der Gewinnmaximierung organisieren zu können.

In der neueren Arbeitsmarkttheorie von Arrow (1974) bis Williamson (1984) wird die Notwendigkeit von Arbeitsmarktinstitutionen aus der Besonderheit des Arbeitsvertrages abgeleitet, daß die Leistung zunächst unbestimmt ist und eine Konkretisierung (durch Direktionsrecht u.a.) notwendig ist. Die Verteilung der Zeit und ihre Nutzung kann zunächst einseitig vom Arbeitgeber bestimmt werden im Rahmen des Direktionsrechts, soweit dies nicht durch Gesetz, Tarifvertrag oder vertragliche Vereinbarung eingeschränkt ist.

Das Arbeitsrecht bestimmt "Arbeitszeit" unter Bezugnahme auf das Recht des Arbeitgebers, über die Zeit des Arbeitnehmers zu verfügen und seine Arbeitskraft in dieser Zeit zu nutzen. Die Fremdbestimmtheit der Zeit ist ein wesentliches Merkmal für den ArbeitnehmerInnenstatus.

- (2) Die zeitliche Nutzung der Arbeitskraft über einen bestimmten Grenznutzen hinaus wird durch Rechtsnormen beschränkt, um zu vermeiden, daß eine übermäßige Konsumtion Verluste und kontraproduktive Effekte verursacht (z.Bsp. durch Zunahme von Krankheiten, Arbeitsunfällen, niedrigere Produktivität durch Zunahme der Fehlerhäufigkeit, soziale Konflikte, Streiks) und um die Reproduktion zu sichern.

Die Grenzlinie zwischen einer "optimalen" und "Über-Konsumtion" der Arbeitskraft ist historisch definiert und von mehreren Faktoren abhängig (z.Bsp. Niveau der Produktivität, Ernährungs- und Gesundheitszustand der Bevölkerung - Lebenserwartung, Kindersterblichkeit -, sozialer Organisation der Reproduktion und reproduktive Strategien der Haushalte - Zahl der Kinder -, Organisation der Ausbildung und Qualifikation, sowie von Stärke, Machtverhältnissen und Konsensus/Konflikt zwischen den Akteuren).

In der Regel wird nicht der individuelle Unternehmer freiwillig die Arbeitszeit beschränken, um eine "Überkonsumtion" der Arbeitskräfte zu vermeiden, da er in der Konkurrenz mit anderen Firmen um Profitmaximierung an einer Ausweitung der Arbeitszeit bzw. an einer Intensivierung der Arbeit innerhalb gegebener Schranken interessiert sein muß. Der langfristige Aspekt der Sicherung der Reproduktion von zukünftigen Generationen von Arbeitskräften geht nicht in das Kalkül des individuellen Unternehmens ein, auch wenn die Sicherung zukünftiger Arbeitskräfte im Gesamtinteresse von Unternehmen liegt. Die Auflösung dieses Dilemmas zwischen individuellen und kollektiven Interessen¹⁹ ist nur durch staatliche Intervention und

19. Diese Konstellation wird in der Spieltheorie unter dem Stichwort "Gefangenendilemma" diskutiert. Es handelt sich um eine Entscheidungssituation von zwei Häftlingen, die in getrennten Verhören entweder gestehen oder leugnen können. Leugnen beide, kommen beide frei. Dies wäre für beide die optimale Lösung. Leugnet jedoch nur einer und der andere gesteht (und überführt damit den anderen), so würde Leugnen zu der höchsten Bestrafung führen und der andere käme frei. Gestehen beide, bekommen beide eine mildere Strafe. Das für beide optimale Ergebnis setzt also voraus, daß beide Leugnen. Für jede einzelne Person ist Leugnen jedoch mit dem Risiko behaftet, daß der andere gesteht und

(Fortsetzung auf folgender Seite)

gesetzliche Regelung möglich, die allgemein verbindliche Standards setzt (und so Wettbewerbsnachteile für Unternehmen mit kürzeren Arbeitszeiten verhindert). Arbeitszeitregulierung leistet einen Beitrag zur Vereinheitlichung der Wettbewerbsbedingungen von Unternehmen, indem standardisierte normative "Beschäftigungsbedingungen" geschaffen werden.

- (3) Die rechtliche Regelung eines Rahmens von "Normalarbeitszeiten" verringert die Transaktionskosten beim Abschluß und Vollzug von Arbeitsverträgen. Durch die Typisierung von Arbeitsvertragsformen und Zeitorganisation wird die Anzahl der möglichen Alternativen verringert.²⁰

Da Herbeiführung von Transaktionen (Entscheidungen) nicht kostenlos ist und die Höhe dieser Kosten von dem institutionellen Arrangement abhängig ist, in dessen Rahmen gesellschaftliche Entscheidungen zustandekommen (Coase 1937), sollte Recht zur Reduzierung der Transaktionskosten beitragen, um die Allokationseffizienz zu erhöhen (damit ist der Einsatz knapper Mittel zur optimalen Nutzenmaximierung gemeint). Denn zu hohe Transaktionskosten könnten verhindern, daß ein Gut (hier : Arbeitszeit) der optimalen Nutzung zufließt.

Das normative Modell des "Normalarbeitsverhältnisses" als kontinuierliches Dauerarbeitsverhältnis mit Arbeitszeitflexibilität "nach oben" typisiert eine arbeitsvertragliche Form der Zeitorganisation als Standard. Typisierung von Arbeitsvertragsformen und Zeitorganisation reduziert die Anzahl der möglichen Alternativen und verringert dadurch Transaktionskosten. Zahlreiche weitere Rechtsregelungen in Arbeits- und Sozialrecht knüpfen an diesem

(Fortsetzung von voriger Seite)

er also die volle Strafe erhielte. Um dieses Risiko zu vermeiden, hat jeder hinreichend Grund zu gestehen. Das kollektiv optimale Ergebnis (beide leugnen und werden freigelassen) wird dadurch verhindert. Individuell rationale Entscheidungen führen dazu, daß ein kollektiv rationales Ergebnis verhindert wird.

20. Für eine Darstellung der hier verwendeten theoretischen Begriffe der ökonomischen Analyse des Rechts und die unterschiedlichen Möglichkeiten, wie Recht Transaktionskosten minimieren kann, vgl. Kapitel 1.2.4.

normativen Modell an. Arbeitsbedingungen, Zeitorganisation und die Ausgestaltung zahlreicher abgeleiteter Rechte müssen so nicht jedesmal erneut ausgehandelt werden.

Neben diesem Standardmodell werden jedoch auch noch weitere arbeitsvertragliche Zeitorganisationsformen bereitgestellt. Diese "atypischen" Arbeitsvertragsformen bieten - im Vergleich zum normativen Modell des "Normalarbeitsverhältnisses", das ökonomisch und rechtlich privilegiert ist - jedoch eine geringere arbeits- und sozialrechtliche Absicherung. Sie sind auch weniger "verrechtlicht", die Rechtsfolgen sind nicht so detailliert und einheitlich normiert. Je stärker sie sich jedoch verbreiten, desto mehr nimmt das Bedürfnis nach einer "normativen Ausgestaltung" zu, um so die Transaktionskosten zu reduzieren.

Das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 kann in diesem Kontext als Beitrag zur Reduzierung der Transaktionskosten von abweichenden Formen der Zeitorganisation durch Arbeitsverträge (Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge, "kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit", "job sharing") interpretiert werden. Die "bargaining costs" für tarifvertraglicher Regelungen waren zu hoch, da kein Konsensus zwischen den Tarifvertragsparteien abzusehen war, denn die Gewerkschaften weigerten sich, einer "Nivellierung nach unten" von bisherigen Schutzstandards (tariflich geregelt war vor allem befristete Beschäftigung) zuzustimmen. Für andere Bereiche "neuer" Arbeitszeitformen lagen keine oder kaum tarifvertragliche Regelungen vor, so daß auch hier mit sehr hohen Verhandlungskosten zu rechnen war. Zwar hat das Gesetz keine große Veränderungen in der faktischen Verbreitung befristeter Arbeitsverhältnisse bewirkt, die sich bereits seit Mitte der 70er Jahre stark vermehrt haben²¹. Es wirkte jedoch transaktionskostenmindernd, erweiterte die Zulässigkeit abweichender Arbeitszeitorganisation durch Arbeitsverträge und ersetzte einen fehlenden

21. Vgl. die empirischen Untersuchungen von Büchtemann/Hoeland (1989) und Linne/Voswinkel (1989).

Konsensus zwischen den Tarifparteien, indem aufgrund der Intervention der Regierungskoalition durch Gesetz Standards verändert wurden.

- (4) Zeitallokationsregeln des Ehe- und Familienrechts verfolgen das Ziel, Personen zur Allokation einer ausreichenden Menge Zeit auf dem Arbeitsmarkt zu verpflichten, um den Unterhalt des Familienhaushaltes (nicht nur eines Individuums) durch Erwerbsarbeit zu sichern.

Das Familienrecht beinhaltet daher Regeln über Unterhaltspflichten und, abgeleitet davon, Regeln über Zeitallokation in Erwerbs- und Hausarbeit. Die Wahlmöglichkeiten von verheirateten Personen über ihre Zeitallokation sind aufgrund der wechselseitigen Unterhaltsverpflichtung im Vergleich zu nicht Verheirateten stärker eingeschränkt.

Das Ziel der Unterhaltssicherung im Familienrecht verlangt auch die Allokation einer bestimmten Menge Zeit in Hausarbeit von einem der Ehegatten (inzwischen formell geschlechtsneutral formuliert, faktisch der Ehefrau), zumindestens wenn Kinder im Haushalt leben. Während die notwendige Zeitallokation in Hausarbeit aufgrund der wechselseitigen Unterhaltspflichten der Ehegatten weitgehend durch den Kauf marktförmiger Dienstleistungen substituiert werden kann (wenn das Haushaltseinkommen dies erlaubt), ist diese Möglichkeit im Rahmen der Unterhaltspflicht und "Personensorge" für Kinder stärker beschränkt.

Ziel dieser Zeitallokationsregeln ist es, das Funktionieren der Institution Ehe/des Familienhaushaltes als grundlegendes "Sozialversicherungssystem" zu garantieren, das die private Versorgung mit bestimmten Dienstleistungen (vor allem Subsistenzproduktion und Reproduktion zukünftiger Generationen) sicherstellt.

Einige Funktionen privater Haushalte sind durch den Staat übernommen worden (sei es in Form von staatlichen Dienstleistungen, sei es durch Transferzahlungen) und beeinflussen so das angebotene Arbeitsvolumen. Dieser Prozeß weist jedoch zahlreiche Schwankungen auf, Ein- und Ausgliederungsmaßnahmen werden konjunkturell angepaßt. Davon sind Frauen

aufgrund ihrer "Doppelrolle" als Arbeitnehmerinnen und Hausfrauen besonders betroffen.

Ein staatliches Interesse²² an der Zeitallokation von Frauen in Hausarbeit ist die Kostenminimierung von Staatsausgaben (die Reduzierung staatlicher Defizite und Erzielung eines ausgeglichenen Staatshaushaltes ist ein originäres Eigeninteresse des Staates). Aus Legitimationsgründen und wahltaktischen Gründen sind Parteien an der Vermeidung von Steuererhöhungen interessiert.

Ein weiteres Ziel im Rahmen staatlicher Regelungen von Familienrecht, aber auch bei der Gestaltung sozialrechtlicher und arbeitsrechtlicher Institutionen ist die Sicherung der Reproduktion (Bevölkerungspolitik). Dies muß jedoch nicht notwendigerweise dazu führen, daß institutionelle Regelungen die Zeitallokation von Frauen in un(ter)bezahlte Hausarbeit verstärken (wie es in der BRD überwiegend der Fall ist), es könnte auch zur Verbesserung der angebotenen staatlichen Infrastrukturen (Recht auf einen Kindergartenplatz u.ä.) oder Veränderungen der Arbeitszeitpolitik führen (was jedoch für den Staat "teurer" ist als die Privatisierung sozialer Kosten zu Lasten von Frauen).

Regelungen der Allokation von Frauenarbeitszeit in der Haushaltsökonomie können mit der Nachfrage nach Frauenarbeit in der Erwerbsökonomie und den arbeits- und sozialrechtlichen Regeln der Zeitallokation in der Erwerbsökonomie in Konflikt geraten. Familienrechtliche Regelungen können die Transaktionskosten von Arbeitsverträgen mit Frauen/für Frauen so erhöhen, daß das Ziel der Allokationseffizienz verfehlt wird. Rechtsregeln des Familien- und des Sozialrechts konstruieren das normative Modell des "Hausarbeitsverhältnisses" so, daß die unbezahlte Hausarbeit von Frauen sich für Unternehmen und Männer als "externer Nutzen" darstellt, von der sie

22. Vgl. dazu auch die Diskussion in Kapitel 3.6.

profitieren, ohne daß die sozialen Kosten der Hausarbeit von Frauen in Rechnung gestellt würden.

(5) Familienrechtliche Normen der Zeitallokation in der Haushaltsökonomie erhöhen die Transaktionskosten von Arbeitsverträgen mit Frauen und für Frauen.

Während die Geschäftsfähigkeit von Männern und alleinstehenden Frauen in der Entwicklung des bürgerlichen Zivilrechts nicht unterschiedlich geregelt war, änderte sich dies für Frauen durch Heirat²³. Formal besaßen Ehefrauen nach Inkrafttreten des BGB 1900 zwar Geschäftsfähigkeit, jedoch war zum Abschluß von Arbeitsverträgen die Zustimmung des Ehemannes erforderlich. Dies ergab sich einmal daraus, daß die Frau rechtlich zur Haushaltsführung verpflichtet war und zur Erwerbstätigkeit nur berechtigt war, "soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist" (§ 1356 BGB alter Fassung). Außerdem stand dem Ehemann das Entscheidungsrecht in allen "dass gemeinschaftliche eheliche Leben betreffenden Angelegenheiten zu" (§ 1354 BGB a.F.). Deshalb konnte der Ehemann bis zum Inkrafttreten des "Gleichberechtigungsgesetzes" 1958 mit Zustimmung des Vormundschaftsgerichtes auch ein Arbeitsverhältnis seiner Ehefrau kündigen.

Diese Regelungen erhöhten die Transaktionskosten von Arbeitsverträgen für Frauen im Vergleich zu Männern, da im Innenverhältnis zwischen den Ehegatten eine weitere "Vertragspartei" besteht bzw. eine weitere Zustimmung zum Vertragsabschluß erforderlich war. Daß diese Regelungen kein Hindernis für Unternehmen war Frauen zu beschäftigen, ist offensichtlich darauf zurückzuführen, daß Ehemänner aus ökonomischen Gründen mit der Erwerbstätigkeit ihrer Ehefrau einverstanden waren.

Seit 1977 haben beide Ehegatten das Recht, eine Erwerbstätigkeit auszuüben und das Rechtsmodell der "Hausfrauenehe" ist abgeschafft worden. Aber die

23. Ausführlich zur historischen Entwicklung der Rechtssituation der Frau als Ehefrau und Mutter Weber (1907) und Oekinghaus (1925).

Entscheidung über die Zeitallokation eines verheirateten Individuums ist durch die Pflicht zum ehelichen Unterhalt (§ 1360 BGB) eingeschränkt sowie durch die Pflicht, die Interessen der anderen Person und der Familie bei der Entscheidung über die Zeitallokation und Arbeitsteilung einzubeziehen (§ 1356 II BGB; ausführlich zu den Zeitallokationsregeln des Ehe- und Familienrechts vgl. Kap. 7). Das bedeutet für Frauen, daß sie nicht nur mit dem Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag auszuhandeln haben, sondern auch mit dem Ehemann darüber eine Übereinkunft über die Zeitallokation zu erzielen haben. Wenn es hier Interessenkonflikte gibt, können sich die Verhandlungskosten für Frauen sehr stark erhöhen. Zwar gilt die Vorschrift ebenso für Männer, die dadurch zur Abstimmung ihrer Zeitallokationsentscheidung mit der Ehefrau verpflichtet sind. Die Verhandlungskosten (und die "bargaining power", beeinflusst von Einkommensunterschieden, Karriereaussichten, Machtungleichgewichten, der Profitabilität unbezahlter Hausarbeit für Männer u.a.) sind jedoch so ungleich verteilt, daß sich die Verhandlungskosten für Frauen als "gender" durch die familienrechtlichen Regelungen erheblich stärker erhöhen.

Auch die Informations- und Suchkosten, die einen Teil der Transaktionskosten beim Abschluß von Arbeitsverträgen bilden, sind für Frauen höher. Stellenanzeigen sind nach wie vor überwiegend nur in der männlichen Form ausgeschrieben, die Rechtsvorschrift des § 611 b II BGB, die eine bloße Soll-Vorschrift der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung ohne jegliche Sanktionen beinhaltet, konnte hieran nicht viel ändern. Stellenausschreibungen in männlicher Form lassen vermuten, daß diese Stelle nicht für Frauen ausgeschrieben ist. Das verringert die Suchkosten für Männer im Vergleich zu Frauen, die Kosten der Widerlegung dieser Vermutung werden auf Frauen verlagert.

Informations- und Suchkosten sind für Frauen unter Bedingungen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und Arbeitsmarktsegregation auch höher aufgrund der relativ höheren Frauenarbeitslosigkeit. Das bedeutet noch mehr Konkurrenz und höhere Zeitinvestitionen in Arbeitsplatzsuche. Verstärkt

wird dies durch das unzureichende Angebot von Arbeitsplätzen, die eine Kompatibilität von Berufs- und Familienarbeit erlauben. Auch die Jobsuche ist für Frauen mit zu betreuenden kleinen Kindern oft schwieriger als für Männer, wenn die Kinderbetreuung wegen fehlenden Kinderkrippen- oder Kindergartenplätzen und mangelnden Horten nach Schulende nicht gesichert ist. Andererseits ist es für Frauen schwieriger, einen der wenigen Kindergartenplätze zu bekommen, wenn sie nicht wegen Berufstätigkeit auf der Warteliste aufgrund der "Dringlichkeit" nach oben rutschen können. Informations- und Suchkosten sind höher, weil entweder zuwenig Arbeitsplätze mit kompatibler Zeitorganisation angeboten werden, oder weil Betreuungsmöglichkeiten für Kinder mit hohem Zeitaufwand und großen Schwierigkeiten gesucht werden müssen, um die Kompatibilität mit den angebotenen Arbeitszeitstandards zu ermöglichen. Diese Kosten entstehen sie nicht in demselben Umfang für Männer.

- (6) Die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Ausdifferenzierung von Arbeitszeiten zwischen Haushalts- und Erwerbsökonomie hat für Unternehmen den Vorteil, daß das vorherrschende, an "Männerzeiten" orientierte "Normalarbeitsverhältnis" variabel durch weitere, untergeordnete Formen der Arbeitszeitorganisation ergänzt werden kann, die Arbeitszeitflexibilität "nach unten" sowie Kostenvorteile bieten. Dadurch wird der Vorteil der transaktionskostenmindernden Typisierung eines Standardmodells durch die Bereitstellung einer Palette von (mehr oder minder typisierten und rechtsförmig geregelten) Variationen ergänzt.

Die Anzahl der möglichen Variationen bei der arbeitsvertraglichen Ausgestaltung von Zeitarrangements wird erhöht. Denn neben dem normativen Standardmodell der an "Männerzeiten" orientierten kontinuierlichen Vollzeitbeschäftigung mit Zeitflexibilität "nach oben" sorgt das familien- und sozialrechtliche Modell des "Hausfrauen-Normalarbeitsverhältnisses" in der Haushaltsökonomie für ein variables Arbeitszeitangebot mit Zeitflexibilität "nach unten" (diskontinuierliche Arbeitsverhältnisse, Saisonarbeit, befristete Verträge u.a., kürzere tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit, Teilzeit, "geringfügige Beschäftigung", kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit "KAPOVAZ"). Dadurch wird das Kontinuum an möglichen Formen arbeitsvertraglicher

Zeitorganisation erweitert und gleichzeitig ein "männliches" normatives Modell ("Normalarbeitsverhältnis") bereitgestellt, das transaktionskostenmindernd und effizient ist. Bei veränderten Umweltbedingungen (veränderte Bedürfnisse der Zeitorganisation in der kapitalistischen Produktion) können Veränderungen der Rechtsnormen der Zeitorganisation erforderlich werden.

- (7) Es trägt zur Gewinnmaximierung von Unternehmen bei, wenn die Risiken von Arbeitsunterbrechungen so gering wie möglich gehalten werden und eine Anzahl von Risiken von Arbeitsunterbrechungen in einer Gruppe außerhalb des Arbeitsmarktes "gebündelt" werden. Dazu trägt auch die Reduzierung der Zahl der anspruchsberechtigten Personen bei, die Rechte auf Freistellung von der Arbeit für Hausarbeiten, insbesondere Pflege- und Erziehungsarbeiten in Anspruch nehmen können.

Die Befreiung männlicher Arbeitnehmer von Hausarbeit erhöht deren Verwertbarkeit für Unternehmer, ihre Zeitflexibilität "nach oben" ist größer, das Risiko von Arbeitsunterbrechungen ist geringer, da sie von Hausarbeit, Kindererziehung, Pflege von kranken Angehörigen, Einkaufen, Begleitung bei Arztbesuchen usw. usf. befreit sind. Verschiedene Rechtsnormen verknüpfen den Anspruch auf Freistellung von der Arbeit bei Lohnfortzahlung damit, daß keine "Hausfrau" verfügbar ist und tragen so zur Verringerung des Risikos von Arbeitsunterbrechungen für Unternehmer bei²⁴. Familienrechtliche Regelungen, die die Zeitallokation in der Haushaltsökonomie induzieren (das frühere Modell der "Hausfrauenehe", das inzwischen geschlechtsneutral formuliert wurde, jedoch faktisch überwiegend Frauen die Hausarbeit zuweist), begünstigen diese "Bündelung" von Risiken in der Gruppe von Frauen.

- (8) Das Risiko von Arbeitsunterbrechungen und deren Kosten werden durch Institutionalisierung sozialer Konflikte und Partizipation von Gewerkschaften und Betriebsräten an der Arbeitszeitorganisation reduziert (Tarifvertragssystem, Mitbestimmung, Arbeitsgerichtsbarkeit u.a.). Gleichzeitig werden Transaktionskosten gesenkt durch Verringerung der Zahl der Akteure durch Repräsentation und die Verringerung der Zahl der erforderlichen Zustimmungen sowie die Verringerung der Zahl der zu

24. Vgl. Kapitel 3.2. über Firmen als Gewinner der unbezahlten Hausarbeit von Frauen.

treffenden Entscheidungen reduziert aufgrund der normativen Wirkung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen.

Weil Frauen in Kollektivverhandlungen unterrepräsentiert sind, die Tarifvertragsparteien weitgehend als "Männerbündnisse" funktionieren und Frauen eine geringere "Bargaining power" haben, sind Frauen durch diese Regelungsmechanismen benachteiligt.

Arbeitszeitregulierung ist inzwischen ganz überwiegend eine Angelegenheit der Tarifparteien. Zahlreiche gesetzliche Regelungen (z.Bsp. der Arbeitszeitordnung von 1938 oder des Bundesurlaubsgesetzes von 1963), die noch fortbestehen, sind von günstigeren tarifvertraglichen Vereinbarungen längst überholt worden.

Die (begrenzte) Beteiligung von Betriebsräten an der Zeitorganisation von Unternehmen kann Konflikte reduzieren (und so Transaktionskosten vermindern), die Identifikation mit der Firma erhöhen, mobilisiert Humankapital und kann produktivitätsfördernde Wirkungen haben²⁵. Interne Arbeitsmärkte, die in der BRD relativ stark ausgesprägt sind, werden dadurch verstärkt.

Betriebsräte haben Mitbestimmungsrechte über die Verteilung der Arbeitszeit (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie bei Überstunden und Kurzarbeit, § 87 I Nr.1 und 2 Betriebsverfassungsgesetz). Das Betriebsverfassungsrecht enthält auch prozedurale Regelungen zur Durchsetzung dieser Rechte (Informationsrecht, § 80 I 1 BetrVG, und Arbeitsgerichtsverfahren).

25. Nach Sengenberger (1990) besteht ein enger Zusammenhang zwischen Personalstabilität und der Arbeits- und Kapitalproduktivität. Die BRD weist eine relativ geringe "externe Flexibilität" auf (bei der die Anpassung über zwischenbetrieblichen Austausch von Arbeitskräften erfolgt), aber eine sehr hohe "interne" Flexibilität (Anpassung über den betriebsinternen Arbeitsmarkt). Es bestehen stärkere Barrieren gegen Entlassungen und eine relativ lange Beschäftigungsdauer in demselben Betrieb (die BRD liegt international an zweiter Stelle nach Japan). Diese "Personalstabilität" beeinflusst die Produktivität positiv.

Betriebsräte haben jedoch keine Mitbestimmungsrechte über die einzelvertraglich vereinbarte Gesamtdauer der Arbeitszeit, die geringer ist als die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit²⁶. Die Möglichkeiten des Betriebsrates, sich einer "Flexibilisierung nach unten" zu widersetzen (oder verbesserte Regelungen dieser Arbeitszeitformen im Gegenzug zur Zustimmung ihrer Ausweitung durchzusetzen), sind also sehr eingeschränkt. Hinzu kommt die Unterrepräsentation von Frauen in diesen Gremien. So gehen "trade-offs" bei Kompromissen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat öfter zu Lasten von Frauen.

- (9) Das angebotene und nachgefragte Arbeitszeitvolumen auf dem Arbeitsmarkt sollen durch Einbeziehung bzw. Ausschluß bestimmter Gruppen aufgrund rechtlicher Regulierung angepaßt und damit konjunkturellen Schwankungen entgegengewirkt werden. Arbeitsmarktinstitutionen dämpfen so die instabilen Potentiale und Unsicherheiten des Marktes. Frauen spielen aufgrund ihrer Stellung in Erwerbs- und Haushaltsökonomie und ihrer "Alternativrolle" als Hausfrau eine besondere Rolle als "Manövrierermasse" beim Ein- und Ausgliedern von Personengruppen vom Arbeitsmarkt.

Der Zugang zum Arbeitsmarkt kann zeitlich beschränkt werden durch Regulierung des Mindestalters, Verbot der Kinderarbeit, Dauer der Schulausbildung, Schulpflicht. So sind Früherbestandsmodelle, Altersteilzeit oder das Rentenalter Regulierungsinstrumente zum Ausschluß bestimmter Personengruppen vom Arbeitsmarkt. Andere Regelungen wie z.Bsp. die Bestimmungen über Kurzarbeit ermöglichen die flexible Mengenanpassung der betrieblichen Arbeitszeit an Auftragsschwankungen und konjunkturelle Krisen durch Transferzahlungen des Staates für die ausgefallenen Arbeitsstunden.

26. Das BAG lehnte in zwei Beschlüssen vom 13.10.1987 (1 ABR 10/86 und 1 ABR 53/86, abgedruckt in DB 1988,341 ; AuR 1987,341) Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates im Rahmen des § 87 I Nr.2 BetrVG über die Mindestdauer von Arbeitsverträgen mit Arbeitszeiten unterhalb der tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit. Indirekt bestehen jedoch Möglichkeiten dies zu beeinflussen durch das Mitbestimmungsrecht über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Verteilung der Arbeitszeit auf Arbeitstage der Woche und Pausenregelungen.

Die staatliche Arbeitsmarktpolitik verfügt über ein breites Instrumentarium von Ein- und Ausgliederungsmaßnahmen, die das angebotene Arbeitszeitvolumen beeinflussen (Arbeitslosengeld und -hilfe, Umschulungsmaßnahmen, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen u.a.). Durch Veränderung der Kriterien für die Leistungsgewährung (Höhe von Leistungen, Bestimmung der "zumutbaren Arbeit" für Arbeitslose, Kriterium der "Verfügbarkeit" für die Arbeitsvermittlung, Zugangsvoraussetzungen für Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen) wird versucht, Angebot und Nachfrage durch Ein-/Ausgliedern von Arbeitskräften und Veränderung des Volumens der angebotenen Arbeitszeit zu koordinieren.

Frauen haben aufgrund ihrer "Alternativrolle" als Hausfrauen und Arbeitnehmerinnen eine besondere Bedeutung als flexibles Arbeitszeitpotentiel beim Ein- und Ausgliedern.

- (10) Lohnausfallrisiken aufgrund von Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit, Krankheit, Arbeitsunfall u.a. werden durch arbeits- und sozialrechtliche Regulierung reduziert (Umverteilung des Risikos von Lohnausfall für ArbeitnehmerInnen nach dem Versicherungsprinzip durch Arbeitsmarktinstitutionen). Bei dieser Riskikoumverteilung werden Frauen benachteiligt.

Für Arbeitsmarkt-"insider" werden diese Risiken im Rahmen des Sozialversicherungssystems reduziert. Diese staatlichen Transferleistungen, die mit Beschäftigungsdauer und Höhe des Einkommens verknüpft sind, gewähren wesentlich größeren Schutz im Rahmen des "Versicherungsprinzips" als die Institutionen der Sozialhilfe für Arbeitsmarkt"outsider", die auf der Grundlage des "Bedarfsprinzips" einkommensabhängig und "nachrangig" (Subsidiaritätsprinzip) gewährt werden.

Die Risiken sind für "Männerzeiten" in der Erwerbssökonomie am besten abgedeckt (VollzeitarbeitnehmerInnen), für "Frauenzeiten" in der Erwerbsökonomie weniger (z.Bsp. kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld und fehlende Versicherungspflicht in der Arbeitslosen-, Renten- und Krankenversicherung für Teilzeitbeschäftigte unterhalb bestimmter Schwellenwerte, vgl. Kapitel 5.6. und 6.3.). "Frauenzeiten" in der

Haushaltsökonomie dagegen werden ausgeschlossen (keine Arbeitsunfallversicherung für Hausfrauen, kein Zugang zur Arbeitslosenversicherung u.a.). Darüberhinaus werden einige Risiken vom Versicherungsschutz der ArbeitnehmerInnen ausgeschlossen und durch "Subsidiaritätsregeln" auf die Hausfrau verlagert (z.Bsp. wenn ArbeitnehmerInnen bestimmte Rechte nur unter der Voraussetzung zustehen, daß keine "Hausfrau" vorhanden ist).

Das Risiko von Einkommensverlusten in Zeiten von Arbeitslosigkeit wird teilweise auf private Haushalte verlagert. Die Kürzung der Leistungen bei Arbeitslosigkeit²⁷ und die verstärkte Aussetzung von Leistungen ("Sperrfristen") unter bestimmten Voraussetzungen wie Eigenkündigung oder Ablehnung einer "zumutbaren" Beschäftigung) haben diese Tendenzen verstärkt. Einerseits bedeutet die teilweise oder vollständige Verlagerung des Risikos von Erwerbsunterbrechungen auf Haushalte, daß Frauen durch verstärkte Hausarbeit und Eigenproduktion Verluste von Lohn Einkommen ausgleichen müssen. Andererseits sind sie als Arbeitnehmerinnen beim Zugang zu den Leistungen des Sozialversicherungssystems benachteiligt.

Besonders diskriminierend für Frauen ist die Regelung, daß sie nur dann als "verfügbar" im Sinne des § 103 I S.1 AFG für eine Arbeitsvermittlung gelten und damit Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, wenn sie eine vom Arbeitsamt von Frauen mit kleinen Kindern verlangte Erklärung abgeben, wie und durch wen die Betreuung der Kinder für den Fall der Arbeitsaufnahme gesichert ist. Bei Zweifeln an der Erklärung kann das Arbeitsamt die Vorlage einer

27. Die Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld wurden erhöht (die Zeiten der Mindestbeschäftigung vor Arbeitslosmeldung wurden ab 1.1.1982 verlängert von mindestens 6 Monaten versicherungspflichtige Tätigkeit in den vorhergehenden 3 Jahren auf mindestens 360 Tage, § 104 AFG). Das Kriterium der "Zumutbarkeit" einer der arbeitslosen Person vom Arbeitsamt angebotenen Arbeit, deren Ablehnung zur zeitweiligen oder völligen Streichung des Arbeitslosengeldes führt, wurde verschärft (Anordnung des Verwaltungsrates der BfA über die Beurteilung der Zumutbarkeit einer Beschäftigung vom 16.3.1982, ANBA S. 523). Für eine ausführliche Darstellung siehe Bieback (1984, 1985).

Bestätigung der Betreuungsperson oder Institution verlangen. Obwohl die Arbeitsämter diesen Nachweis auch von alleinerziehenden Vätern (aber eben nicht von j e d e m Vater) verlangen, ist diese Zuordnung der Kinder und die Zuweisung der vorrangigen Verantwortlichkeit für Betreuung an Mütter eine Diskriminierung von Frauen (vgl. Gerhard (1988a), Winkler (1990)).

- (11) Zeitregulierung erfüllt kulturelle und ideologische Funktionen und manifestiert die Hegemonie und Machtverteilung zwischen konkurrierenden gesellschaftlichen Kräften. Ideologien von "gender" sind Teil davon.

Der Sonntag und die Feiertage sind als Tage der "Arbeitsruhe und der geistigen Erhebung" grundgesetzlich geschützt (Art. 140 Grundgesetz). Die Auseinandersetzungen um die Einbeziehung des Sonntags und des Wocherendes in die regelmässige Arbeitszeit verdeutlichen die Bedeutung von Machtverhältnissen und ideologischen Faktoren ebenso wie die Auseinandersetzungen zwischen Staat, Wirtschaft und Kirchen über die Anzahl der als staatliche Feiertage und der staatlich geschützten kirchlichen Feiertag. Das gilt auch für den "Muttertag", der kein staatlicher Feiertag ist, sondern auf einen Sonntag fällt und der Verbreitung des ideologischen Kitsches über Frauenrollen dient. Allgemeiner trifft dies auf Freistellungsregeln zu, die der Erhöhung der Kompatibilität von Erwerbs- und Haus-/Familienarbeit dienen sowie auf die Arbeitszeitregelungen des besonderen Frauenarbeitsschutzes.

- (12) Arbeitsmarktinstitutionen der Zeitorganisation und familienrechtliche Regeln der Zeitallokation sind interdependent. Sie können in Konflikt geraten. Bei Anpassungen dysfunktionaler Regeln blieben jedoch bisher die patriarchalischen Strukturen der Zeitorganisation unangetastet.

Regeln für die Zeitallokation ergeben sich im Familienrecht im Wesentlichen aus der gegenseitigen Unterhaltspflicht der Ehegatten sowie aus der Pflicht der Eltern zum Unterhalt und der Personensorge für Kinder. Während sie früher geschlechtsspezifisch formuliert waren, sind sie zunehmend geschlechtsneutral formuliert worden. Arbeits- und sozialrechtliche Regelungen und familienrechtliche Regelungen können in Konflikt zueinander

stehen, wenn die Zeitallokation von Frauen in der Haushaltsökonomie sich als Hindernis für die Zeitallokation in Erwerbsarbeit darstellt.

Recht kann das Knappheitsproblem verschärfen oder vermindern, wenn Nachfrage und Angebot des Arbeitszeitvolumens von Frauen differieren,

- wenn die Nachfrage nach weiblicher Arbeitskraft das Angebot übersteigt und arbeitsrechtliche oder familienrechtliche Regelungen für die Verknappung des Angebots ursächlich sind und so "Marktzutrittsbarrieren" darstellen
- wenn Rechtsinstitutionen des Eherechts die Transaktionskosten des Abschlusses von Arbeitsverträgen zu sehr verteuern
- wenn Frauen oder Haushalte auf Erwerbsarbeit von Frauen aus ökonomischen Gründen angewiesen sind und die Rechtsregeln "Marktzutrittsschranken" bilden
- wenn das Arbeitsangebot von Frauen nicht beschäftigungswirksam umgesetzt werden kann, weil die Arbeitszeitorganisation sich als Marktzutrittsbarrieren für Frauen darstellen.

Rechtsregeln können von Anfang an dysfunktional sein, oder sie werden unter veränderten historischen und ökonomischen Bedingungen obsolet. Die möglichen Folgen sind, daß die Gesetze entweder in der Praxis nicht beachtet werden, daß sie angepaßt und reformiert werden, oder daß sie trotz eines bestehenden Veränderungsbedürfnisses durch Interessenbündnisse und Koalitionen aufrechterhalten werden.

3. Kosten und Nutzen der Hausarbeit, Gewinner und Verliererinnen - eine ökonomische Analyse von Verfügungsrechten über Zeit

Die These, daß Frauen durch die überwiegende Zuweisung unbezahlter Hausarbeit "ausgebeutet" werden, ist bekanntlich nicht neu. Die "Hausarbeitdebatte" der siebziger Jahre blieb jedoch stecken, kam zu keiner befriedigenden theoretischen Analyse und war in vielen Bestimmungen unklar und widersprüchlich²⁸. Ich knüpfe an diese Diskussion an, verwende jedoch in der Analyse theoretische Elemente der "new household economics", der ökonomischen Analyse des Rechts und der Spieltheorie zur Bestimmung der Verteilung von Kosten und Nutzen der Hausarbeit.

Ausgangsthese ist, daß die überwiegende Allokation unbezahlter Hausarbeit von Frauen in der Haushaltsökonomie nicht nur Nutzen für die Haushalte selbst, sondern darüber hinaus externe Nutzen produziert, die von Unternehmern im Produktionsprozess, von Männern als sozialem Geschlecht sowie von Kindern konsumiert werden, ohne daß die Kosten unbezahlter Hausarbeitszeit in der gesellschaftlichen Kosten-Nutzen-Kalkulation angemessen berücksichtigt werden. Zeitallokation in der Haushaltsökonomie

28. Die feministische "Hausarbeitsdebatte" trug wesentlich dazu bei, die Bedeutung der Hausarbeit in ihrer Verknüpfung mit der Institution Ehe für die Diskriminierung von Frauen zu thematisieren. Delphy (1976) betonte die Bedeutung der Hausarbeit als Produktion, nicht Konsumption oder Reproduktion. Dalla Costa (1972) forderte die Aufwertung der Hausarbeit durch einen "Hausfrauenlohn". Heftig umstritten war, ob diese Forderung geeignet sei, die Unabhängigkeit von Frauen vom Patriarchat zu fördern, da sie die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zementiert. Einen zusammenfassenden Überblick über die "domestic labour debate" geben Molyneux (1979) und Himmelweit/Mohun (1977). Ein Mangel der Hausarbeitsdebatte war es, zu eng auf Hausarbeit fokussiert zu haben und dabei den weiteren Familien-/Haushaltskontext zu vernachlässigen. Problematisch war auch die Annahme, daß Hausarbeit notwendigerweise den Wert der Arbeitskraft senke durch die Verminderung der Kosten der Reproduktion der Arbeitskraft und so die Lohnkosten für Unternehmer verbillige.

verursacht "externe Effekte", externe Kosten und Nutzen, die geschlechtsspezifisch unterschiedlich verteilt sind. Zur Erreichung des Zieles "Angleichung der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Opportunitätskosten der Zeitallokation in Erwerbs- und Hausarbeit" sind deshalb die Verteilungsprozesse von Zeit und Nutzen zu analysieren.

Soziale Kosten der Sozialisation und Erziehung von Kindern werden weitgehend auf Privathaushalte verlagert und sind hauptsächlich von Frauen als sozialem Geschlecht qua geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und der damit verbundenen strukturellen Diskriminierung zu tragen. Die Arbeitszeiten in der Haushaltsökonomie sind un(ter)bezahlt. Zugleich sind die Opportunitätskosten der Erwerbsarbeit für Frauen höher als für Männer - und umgekehrt sind die Opportunitätskosten der Hausarbeit für Männer als soziales Geschlecht in der Regel höher als für Frauen.

3.1. Haushalte

Nutznieser der Hausarbeit sind zuerst die Haushalte selbst, die die Zeit aller Haushaltsmitglieder zwischen Erwerbs- und Hausarbeit verteilen mit dem Ziel der Nutzenmaximierung des Gesamthaushaltes. Durch verstärkte Zeitallokation eines Haushaltsmitgliedes (der Frau) in unbezahlter Hausarbeit steigern Haushalte ihren Nutzen. Andernfalls würde die Hausarbeitszeit durch Erwerbsarbeitszeit oder Freizeit substituiert, wenn dadurch die Nutzenfunktion der Zeitallokation verbessert werden könnte. Im Rahmen dieser kollektiven Haushaltsrationalität vergrößern auch Frauen ihren Nutzen durch Zeitallokation in unbezahlter Hausarbeit, solange die Opportunitätskosten der Hausarbeit geringer sind als die der Erwerbsarbeit.

Die neue Haushaltsökonomie²⁹ betont, daß der Lohn, den Frauen auf dem

29. Ein Überblick über die wesentlichen hier verwendeten theoretischen Konzepte der neuen Haushaltsökonomie findet sich in Kapitel 1.2.3.

Arbeitsmarkt erzielen können, ein entscheidender Faktor für Zeitallokationsentscheidungen von Haushalten ist. Eine Substitution von Hausarbeitszeit durch vermarktete Arbeitszeit (und Freizeit) erscheint dann sinnvoll, wenn der Lohnsatz grösser ist als die Kosten der Ersparnis einer Einheit an Hausarbeitszeit (Grenzkosten zeitsparender Technologien, Lohn pro Zeiteinheit gekaufter Arbeitsleistung). Von einem bestimmten Mindestlohn für weibliche Arbeitskräfte an wird sich eine positive Korrelation zwischen Lohnsatz und Arbeitsangebot entwickeln, die bei relativ hohem Einkommen des Partners in eine inverse Reaktion (Substitution von Hausarbeitszeit und vermarkteter Arbeitszeit durch Freizeit) umschlagen wird. Da die Konsummöglichkeiten vom Zeitbudget abhängen, wird bei relativ hohen Löhnen das Arbeitsangebot zurückgehen.

Die Wahlmöglichkeiten der Zeitallokation für Haushalte sind jedoch erst ab einem bestimmten Einkommensniveau gegeben. Solange das Existenzminimum nicht gedeckt ist, muß so viel Arbeitskraft wie möglich von Haushalten in Erwerbsarbeit investiert werden, auch wenn Zeitallokation in Eigenarbeit für den Haushalt nützlicher wäre. Der Zwang zum Verkauf der Arbeitskraft zur Unterhaltssicherung schränkt also die Möglichkeit einer "optimalen Haushaltsentscheidung" ein. Die Möglichkeit einer Option für Hausarbeit setzt außerdem voraus, daß Haushalte eine minimale Grundausstattung mit Produktionsmitteln wie Wohnung, Küche, Geräte, Nähmaschine, landwirtschaftliche Geräte, Garten/Land oder ähnliches besitzen. Diese Voraussetzungen fehlen jedoch oft gerade bei sehr armen Haushalten (in der Dritten Welt, bei Immigranten, in den historischen Phasen der "Proletarisierung" und Landflucht), für die Eigenproduktion den Nutzen stärker maximieren könnte als Erwerbsarbeit zu sehr niedrigen Lohnsätzen. Diese historischen Voraussetzungen werden von den "new household economics" vernachlässigt, so daß die Figur der "Hausfrau", die erst ab einem bestimmten Einkommensniveau von Haushalten auch für Unterschichten "normal" wurde, in diesen Theorien als ahistorisch erscheint.

Eine Ausnahme bildet GERSHUNY (1982, 1983a, 1983b), der auf der Grundlage der "new household economics" die Substitutionsprozesse zwischen marktförmiger und nichtmarktförmiger Produktion von Haushalten seit Beginn des Jahrhunderts in Grossbritannien unter dem Aspekt der "social innovations" untersuchte und der die Wechselwirkungen folgender Faktoren und ihren Einfluß auf Nutzenmaximierungsstrategien von Haushalten analysiert :

- Einkommens- und Lohnentwicklung
- Produktivität der Hausarbeit (beeinflußt von Produktivität der Konsumgüterindustrie, der Haushaltstechnologie und Preisniveau von Haushaltsgeräten und Konsumgütern)
- Kosten marktförmiger Güter und Dienstleistungen, die Eigenproduktion von Haushalten substituieren können (abhängig von Produktivitäts- und Lohnentwicklung im tertiären Sektor).

Diese Faktoren, die in die Zeitallokationsentscheidungen von Haushalten und Substitutionsprozesse eingehen, erscheinen zunächst geschlechtsneutral auf der Ebene der kollektiven Rationalität von Haushalten. Strukturelle Bedingungen beschränken jedoch die Wahlmöglichkeiten für Frauen als soziales Geschlecht, so daß kollektive Rationalität von Haushaltsentscheidungen und individuelle Rationalität von Frauen als "gender" auseinanderfallen und doch zugleich durch Strukturen zusammengehalten werden, die die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Zeitallokation immer wieder reproduzieren³⁰. Die unterschiedlichen Opportunitätskosten von Erwerbsarbeit sowie die Machtstrukturen und Hierarchien innerhalb von Haushalten und Familien sind entscheidende strukturelle Elemente, die in dem neoklassischen Marktmodell der "new household economics" jedoch vernachlässigt werden. So

30. Ein entscheidendes Strukturelement ist die eheliche Unterhaltsverpflichtung (§ 1360 BGB). Die Rationalität des Poolens von Ressourcen und der Spezialisierungsvorteile für Haushalte wird dadurch verstärkt, daß der Zeitallokation in unbezahlte Arbeit ein Gegenanspruch auf "angemessenen Unterhalt" gegenübersteht. Ohne den Unterhaltsanspruch (und Anspruch auf Zugewinnausgleich im Scheidungsfall) waren die Risiken von Einkommensverlusten für Frauen bei Zeitallokation in der Haushaltsökonomie noch größer als jetzt.

taucht der Begriff "power" nicht einmal auf in Gary Becker's "A treatise on the family" (1981), er operiert mit der Annahme eines hierarchiefreien Gruppeninteresses ("altruism"). Bestimmte Phänomene können dann im Rahmen der "new household economics" nicht mehr kohärent erklärt werden, so z.Bsp. das Fehlen einer Neuverteilung von Hausarbeitszeiten zwischen den Haushaltsmitgliedern, wenn die Erwerbsarbeitszeit von Frauen sich erhöht.

Die Nutzenmaximierungsstrategien von Haushalten als "collective actor" bei Zeitallokationsentscheidungen, an denen Frauen als Haushaltsmitglieder partizipieren, sagen noch nichts aus über die Verteilung von Kosten und Nutzen der Zeitallokation zwischen den Haushaltsmitgliedern, ihrem Einfluß auf Entscheidungen, ihre unterschiedliche "bargaining power" im Zusammenhang mit "gender". Es ist durchaus möglich, daß Frauen als soziales Geschlecht die "Verliererinnen" sind und die überwiegende Zeitallokation von Frauen in unbezahlter Hausarbeit dennoch rational ist im Rahmen von Haushaltsentscheidungen, da sich dies als das kleinere Übel im Rahmen strukturell beschränkter Entscheidungsmöglichkeiten darstellt.

3.2. Unternehmen

Profitieren Firmen von der von Frauen geleisteten unbezahlten Hausarbeit ? Diese Frage wurde in der "domestic labour debate" fälschlich eingeschränkt diskutiert unter dem Aspekt, ob Hausarbeit Mehrwert im kapitalistischen Produktionsprozess schaffe und geriet in eine Sackgasse. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung beeinflusst Kosten und Gewinne von Unternehmen jedoch in mehrfacher Hinsicht :

- Auswirkungen auf geschlechtsspezifisch unterschiedliche Lohnkosten
- Kosten der Produktion und Sozialisation zukünftiger Generationen von Arbeitnehmer/innen
- Hausarbeit von Frauen als Voraussetzung und notwendiges komplementäres Element der aktuellen Zeitorganisation von Firmen

- Gewinne durch Fragmentierung der Arbeitskräfte, Ausdifferenzierung von Arbeitszeiten und Arbeitsmarktsegmentation.

Die Hypothese der direkten Auswirkungen der unbezahlten Hausarbeit von Frauen auf die Löhne von Männern (Secombe 1974) durch Senkung der Reproduktionskosten halte ich für problematisch und unzutreffend. Historische Untersuchungen zum Beleg dieser These fehlen. Zum Beleg der These werden häufig die aktuellen Unterhaltszahlungen eines Ehemannes an die Hausarbeit leistende Ehefrau mit den Kosten verglichen, die der Kauf der entsprechenden Dienstleistungen auf dem Markt verursachen würde. Diese Kosten könnten dann in der Regel von Durchschnittsverdienern nicht mehr gezahlt werden. Firmen müßten also Männern höhere Löhne zahlen, so das Argument, um ihre Reproduktion zu gewährleisten, hätten diese keine unbezahlt arbeitenden Ehefrauen. In dieser Argumentation wird jedoch das gegenwärtige Preisniveau von Dienstleistungen auf dem Markt als fix angesetzt, was jedoch unzulässig ist. Denn wenn alle Frauen ihren Lebensunterhalt durch Erwerbstätigkeit verdienen müßten und ihre Arbeitskraft auf dem Markt anbieten würden, würde dies sicherlich zu erheblichen Veränderungen von Löhnen und von Marktpreisen der Dienstleistungen führen, sowohl durch ein erhöhtes Angebot von Arbeitskräften und Verstärkung der Konkurrenz auf der Angebotsseite als auch durch die Möglichkeiten der Rationalisierung und "economies of scales" der Marktproduktion im Vergleich zu privater, individueller Haushaltsproduktion. Dienstleistungen sind auch heute billiger in Gesellschaften mit sehr großen Unterschieden des Einkommens- und Lohnniveaus und Massenarmut. Möglicherweise würden Männer die Hausarbeit auch gezwungenermaßen selbst übernehmen, sie müßten nicht alle Dienstleistungen kaufen. Und Unternehmer könnten, wenn Männer zu hohe Lohnzuschläge wegen Wegfall der unbezahlten Hausarbeit fordern würden, diese durch Maschinen ersetzen.

Problematisch ist auch die in dieser These implizite Annahme, daß Löhne nach einzelnen Komponenten getrennt ausgehandelt und bezahlt werden. Der

Lohnanteil, der als "Ehegattenzuschlag" in der BRD gezahlt wird, ist jedoch relativ gering. Im Übrigen wird die Lohnhöhe nicht nach Familienstand differenziert gezahlt oder nach Anzahl der unterhaltsberechtigten Personen.

Vielmehr wurde es erst ab einem bestimmten Einkommens- und Lohnniveau möglich, eine Person weitgehend von Erwerbsarbeit freizustellen und mehr Zeit in Hausarbeit zu allozieren, so daß sich die Rolle der "Hausfrau" über das Bürgertum hinaus verbreitete, zunächst in den Familien der Arbeiteraristokratie, dann auch in Arbeiterfamilien zumindestens für bestimmte Lebensphasen.

M i t t e l b a r e Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und der unbezahlten Hausarbeit von Frauen auf die Lohnkosten von Unternehmen sind jedoch erheblich. Ausfallzeiten von Arbeitnehmern während der Arbeitszeit, die "tote Kosten" verursachen, können reduziert werden, indem alle Tätigkeiten, diese diese "Ausfallzeiten" verursachen, so weit wie möglich aus dem Arbeitsverhältnis ausgelagert werden.

Gleitzeit ist ein Beispiel der Verlagerung von "Ausfallzeiten" auf Arbeitnehmer, denn notwendige Erledigungen wie Einkaufen, Besuche bei Arzt oder Bank etc. sind so eher mit Arbeitszeiten kompatibel, Verspätungen werden von der Arbeitszeit abgezogen, die Zeitdisziplin immer mehr internalisiert. Eine andere Möglichkeit der Reduzierung von "Ausfallzeiten" für Unternehmer ist die Auslagerung aus der Betriebssphäre durch "Bündelung" in der Person nicht-erwerbstätiger Haushaltsmitglieder. Da bestimmte notwendige Arbeiten wie ein Minimum an Hausarbeit, Kinderbetreuung, Betreuung von kranken oder bedürftigen Angehörigen immer anfallen werden ebenso wie Ausfallzeiten von Beschäftigten durch Krankheit oder Schwangerschaften, reduziert die Bündelung dieser Risiken in der Person der nicht-erwerbstätigen Partnerin die Ausfallzeiten und damit die Lohnkosten für Unternehmen. Die retardierende Wirkung der Familie als "Mobilitätshindernis" kann so reduziert werden.

Je kleiner der Personenkreis ist, der ein bestimmtes Recht in Anspruch nehmen kann (z.Bsp. Lohnfortzahlung ohne Arbeitsleistung), desto geringer sind die Kosten. Umgekehrt erhöht die Ausweitung von Rechten, die bisher nur Frauen zustanden, auf beide Geschlechter die Kosten, da sich der Kreis der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer/innen mehr als verdoppelt.

Diese Kostenreduzierungsstrategien werden deutlich am Beispiel des Anspruchs gegen den Arbeitgeber auf Arbeitsfreistellung (und gegen die Krankenkasse auf Zahlung von Krankengeld) bis zu fünf Tagen im Jahr zur Pflege eines kranken Kindes unter 8 Jahren nach § 45 SGB V, der an die Voraussetzung gekoppelt wird, daß "eine andere im Haushalt des Versicherten lebende Person die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen kann".

Dieselbe Konstruktion findet sich in anderen Rechtsansprüchen : Das Recht einer ArbeitnehmerIn auf Erziehungsurlaub ist ausgeschlossen für den Fall, daß der/die EhepartnerIn zu Hause und nicht erwerbstätig ist (§ 15 Bundeserziehungsgeldgesetz). Zahlreiche Normen im Sozialrecht gewähren Leistungen und Beihilfen für Pflege und Betreuung zu Hause and Haushaltshilfe nur für den Fall, daß kein anderes Haushaltsmitglied zur Verfügung steht, um diese Dienste umsonst zu erbringen. Die Krankenkasse spart so Ausgaben auf Kosten unbezahlter Frauenarbeit (vg. z.Bsp. §§ 37, 38 SGB V über Pflegebeihilfen und medizinische Hilfe zu Hause und Haushaltshilfe, oder § 199 RVO, der dem Ehemann einen Anspruch auf Haushaltshilfe gewährt für den Fall, daß die Ehefrau dazu wegen Schwangerschaft oder Geburt nicht in der Lage ist).

Auch die (wenigen) Tarifverträge, die Freistellungsansprüche bei Mehrarbeitsanordnungen einräumen, sehen diese häufig nur für "Mütter" vor und begrenzen so kostensparend den Kreis der Anspruchsberechtigten.

Einen Freistellungsanspruch bei Mehrarbeitsanordnungen sehen vor z.Bsp. § 6 Zf. 5 des Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer der

Bekleidungsindustrie (gültig ab 1.1.1980) zugunsten von Müttern mit Kindern unter zehn Jahren. Nach § 4 Zf. 3 des Manteltarifvertrages zwischen dem Verband der saarländischen Textil- und Lederindustrie e.V. und der Gewerkschaft Textil und Bekleidung Frankfurt (gültig ab 1.1.1986) können Frauen mit Kindern unter 14 Jahren auf Antrag von Mehrarbeit befreit werden. Eine allgemeine, geschlechtsneutrale Formulierung enthält dagegen § 8 des Manteltarifvertrages für Arbeiter und Angestellte der Metallindustrie nordwürttemberg/Nordbaden (gültig ab 1.4.1988). Danach sind bei Anordnungen zur Mehrarbeit und notwendiger Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit die berechtigten Interessen der Betroffenen zu berücksichtigen. Diese Formulierung gewährt jedoch keinen subjektiven Freistellungsanspruch, sondern bindet nur Arbeitgeber und Betriebsräte, die Umsetzung hängt also in hohem Maße von den jeweiligen Kräfteverhältnissen und betriebspolitischen Interessen ab.

Erst im Fall einer relativ hohen Erwerbsrate von Frauen, bei Arbeitskräftemangel und verstärkter Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften ist diese Unternehmerstrategie nicht mehr rational.

Die Produktion und Sozialisation von zukünftigen Generationen von Arbeitskräften beruhen weitgehend auf der unbezahlten Tätigkeit von Frauen in der Haushaltsökonomie. Unternehmen bezahlen dafür nicht, konsumieren dies jedoch.

Wenn nicht genügend Zeit für die Reproduktion, Pflege und Betreuung zukünftiger Generationen aufgewendet wird, sind die "sozialen Kosten" davon Bevölkerungsrückgang, Arbeitskräftemangel oder - wie in den Anfangszeiten der Industrialisierung, bei extrem langen Arbeitszeiten von Frauen, schlechter Ernährung, unzureichender hygienischer und medizinischer Vorsorge - eine hohe Säuglings- und Kindersterblichkeit und eine geringere Lebenserwartung von Frauen als von Männern. Zwar ist es nicht der einzelne Unternehmer, der ein Interesse an der Sicherung der notwendigen Zeit für

Reproduktion hat, solange das Arbeitsangebot groß genug ist. Es liegt jedoch im Interesse des Gesamtkapitals, eine übermäßige Vernutzung der Arbeitskräfte zu vermeiden und die Reproduktion auch der zukünftigen Arbeitskraft innerhalb bestimmter historischer Grenzen zu sichern. Dieses Dilemma zwischen kollektiver und individueller Rationalität von Unternehmen wird durch staatliche Politik (staatliche Begrenzung des Maximalarbeitstages, Bevölkerungspolitik) gelöst.

Wäre Sozialisation und Betreuung von Kindern nicht weitgehend auf privater, unbezahlter Frauenarbeit beruhend, sondern würden die Kosten dieser Arbeit auf die Gesellschaft umverteilt (ob durch kollektive Einrichtungen oder Transferzahlungen für private Betreuung von Kindern), so würden sich die Kosten dafür auch für Firmen erhöhen, die über Steuern oder durch andere Formen der Beteiligung, die ich an anderer Stelle im Einzelnen diskutiere, mit dafür aufzukommen hätten (auch wenn damit zu rechnen wäre, daß diese höheren Kosten von Unternehmen weitergegeben würden). Über das Steueraufkommen sind Betriebe auch bereits jetzt an der Finanzierung der Erziehung und Sozialisation von Kindern durch staatliche Schulerziehung, Kindergärten, Erziehungsgeld, Kindergeld u.a. Transferzahlungen beteiligt, die die sozialen Kosten jedoch unzureichend abdecken.

Während in anderen Ländern (z.Bsp. Italien) die Kosten der Lohnfortzahlung an Arbeitnehmerinnen während des Mutterschaftsurlaubs vollständig auf eine Versicherung übertragen wurden, haben in der BRD Betriebe noch unmittelbar die Kosten der Differenz zwischen dem vorherigen Durchschnittsnettolohn der Arbeitnehmerin und dem von den Krankenkassen gezahlten Mutterschaftsgeld während des Mutterschaftsurlaub zu tragen. Eine Umverteilung dieses Kostenrisikos vom einzelnen Betrieb auf alle Betriebe in Form einer Versicherung wird bereits seit langem gefordert. Es wurde jedoch bisher nur für Kleinbetriebe mit weniger als 20 ArbeitnehmerInnen seit 1985 durch § 10 LFG durchgesetzt.

Diese Regelungen internalisieren jedoch nur einen Teil der sozialen Kosten der Produktion zukünftiger Arbeitskräfte, die überwiegend von privaten Haushalten zu tragen. Betriebe profitieren von dieser Verteilung externer Kosten und Nutzen, eine weitergehende Internalisierung würde die betrieblichen Kosten erhöhen.

Die geschlechtsspezifische Arbeits(zeitver)teilung schafft nicht nur ein , sondern z w e i "Normalarbeitsverhältnisse". Die überwiegende Zeitallokation von Frauen in der Haushaltsökonomie ermöglicht als komplementäres Element das "Normalarbeitverhältnis" in der Erwerbsökonomie, das so als an "männlichen" Zeitmustern orientiert erscheint. Das idealtypische "Normalarbeitsverhältnis" als kontinuierliches, ununterbrochenes Vollzeitarbeitsverhältnis, ergänzt durch Überstunden, evt. Schicht- oder Nacharbeit, Bereitschaftsdienste, Phasen der Abwesenheit für Geschäftsreisen, Montagearbeiten, Kongresse, Fortbildung oder ähnliches, setzt - zumindestens in bestimmten Lebensphasen - die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die Ergänzung durch die Zeitallokation der Partnerin in der Haushaltsökonomie funktionell voraus. Zwar läßt sich ein bestimmtes Quantum an Hausarbeit auch neben der Lohnarbeit erledigen, oder Standards der Hausarbeit werden gesenkt, andere Hausarbeiten können (einkommensabhängig) durch marktförmige Dienstleistungen ersetzt werden. Nicht alles läßt sich jedoch "verschieben", und besonders Betreuung, Pflege, Versorgung, die "emotionale Arbeit" haben ihre "Eigenzeit" und ihren eigenen Rhythmus, die sich der "chronologischen" Zeit der Erwerbsarbeit widersetzen. Ergänzt wird diese Inkompatibilität durch andere gesellschaftliche Zeitstrukturen, die sich nur schwer mit dem Vollzeit-Erwerbsarbeitsverhältnis vereinbaren lassen, wie Schulzeiten, Ferienzeiten, Ladenschlusszeiten usw. .

Die betrieblichen Zeitstrukturen und die entsprechenden arbeitsrechtlichen Regelungen konstituieren ein "Regel/Ausnahme-Modell" : Das Vorhandensein einer (Voll- oder Teilzeit-) Hausfrau wird für das "Normalarbeitsverhältnis" als Regel vorausgesetzt und ermöglicht die zeitliche "Flexibilität nach oben". Ausnahmeregelungen wie Freistellungsansprüche zur Pflege kranker

Kinder werden entweder nur unter der Voraussetzung für den Vollzeitarbeitnehmer gewährt, daß keine Hausfrau verfügbar ist und setzen als Anspruchsvoraussetzung also den Nachweis des Abweichens vom Regelfall voraus. Oder Ausnahmeregelungen werden geschlechtsspezifisch formuliert, um den Kreis der Berechtigten möglichst klein zu halten und die Kosten der Inanspruchnahme des Rechts zu reduzieren. Dies wird sich jedoch mit Ausnahme der Regelungen, die die biologischen Differenzen Schwangerschaft, Geburt und Stillen betreffen, wegen Verstosses gegen den Gleichheitssatz nicht aufrechterhalten lassen. Oder die Ausnahmeregelungen werden geschlechtsneutral als komplementäre "atypische" Arbeits(zeit)formen konstituiert, die als Abweichungen vom "männlich" orientierten "Normalarbeitsverhältnis" mit niedrigeren arbeitsrechtlichen Standards ausgestattet sind und weniger ökonomische Vorteile (Einkommen, Karrieremöglichkeiten etc.) bieten.

Dieses Nebeneinander von "typischen" und "atypischen" Arbeitsformen und Vertragsgestaltungen, von "Regel" und "Ausnahmen" in der betrieblichen Zeitorganisation bietet neben den bereits genannten Kostenvorteilen der "Bündelung" von Risiken der Arbeitsunterbrechung und Verlagerung aus der Betriebssphäre in das "Normalarbeitsverhältnis" der "Hausfrau" weitere Kostenvorteile, die auf der Fragmentierung der Arbeitskräfte und der Segmentierung von Arbeitsmärkten beruhen. Diese Differenzierungen ermöglichen zeitliche Flexibilität der Arbeitnehmer/innen sowohl "nach oben" (typischerweise "männlich") als auch "nach unten" (typischerweise "weiblich"). Die Differenzierungen verstärken die Konkurrenz auf der Seite der Anbieter von Arbeitskraft, wirken also preissenkend auf Löhne und erhöhen die Kombinationsmöglichkeiten von verschiedenen Zeitregimes für Arbeitgeber (wobei die "optimale" Kombination für Betriebe sich nicht abstrakt, sondern nur empirisch bestimmen läßt und auf dem Zusammenwirken zahlreicher Faktoren beruht). Auch Unterschiede in der Produktion verschiedener Unternehmen, abhängig von Branche, Betriebsgröße, Marktstrategien, Konjunkturentwicklung etc., die zur Segregation von Arbeitsmärkten beitragen, erfordern Differenzierungen in der betrieblichen

Zeitorganisation. Betriebe profitieren so einerseits von der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und dem differenzierten Arbeitszeitangebot, andererseits werden diese Differenzierungen durch betriebliche Praxis und arbeitsrechtliche Normen konstituiert und gewinnen erst dadurch ihren "Geschlechtscharakter" als funktionelle Rollen.

Wichtigste Beispiele der Zeitflexibilität "nach oben" sind Überstunden, Nacht- und Schichtarbeit, Wochenendarbeit. Flexibilität "nach unten" gewähren vor allem "geringfügige Beschäftigung" und Teilzeitarbeit. Die Kostenvorteile der Kombinationsmöglichkeiten für Unternehmen will ich hier nur am Beispiel der Kombination von Teilzeitarbeit und Überstunden beschreiben. Teilzeitbeschäftigte erhalten keine Überstundenzuschläge, wenn sie länger als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit arbeiten, da Überstundenzuschläge erst nach Überschreiten der tariflich vereinbarten wöchentlichen "Normalarbeitszeit" anfallen. Teilzeitarbeit bietet jedoch auch Flexibilitätsmöglichkeiten "nach oben", schon allein deshalb, weil viele Teilzeitbeschäftigte unfreiwillig Teilzeit arbeiten und ihre Arbeitszeit ausdehnen möchten und weil Teilzeittlöhne durchschnittlich sehr niedrig sind. Besonders für Branchen mit stark schwankendem Arbeitsanfall und saisonbedingt wechselndem Arbeitszeitvolumen ist die Kombination von Teilzeitarbeit und Überstunden ohne die Zahlung von Überstundenzuschlägen daher sehr profitabel, das klassische Beispiel ist der Einzelhandel.

Mir ist kein Tarifvertrag bekannt, der grundsätzlich ein Verbot von Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte oder die Vereinbarung von Überstundenzuschlägen bei Überschreiten der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten beinhalten würde. Typisch sind vielmehr Formulierungen wie z.Bsp. im Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden (gültig ab 1.4.1988), wonach Mehrarbeitszuschläge auch für Teilzeitarbeitnehmer nur bei Überschreitung der tariflichen Arbeitszeit zu zahlen sind, keine Zuschläge jedoch für Spätarbeit sowie für Nachtarbeitsstunden zwischen 19 und 6 Uhr für Teilzeitbeschäftigte außerhalb der Fertigung.

Die günstigste Regelung enthält der Manteltarifvertrag für Arbeiter in der Metallindustrie in Niedersachsen (gültig ab 1.1.1988). Zwar ist Mehrarbeit auch für Teilzeitbeschäftigte erst die über die wöchentliche regelmässige Arbeitszeit von 37/36.5 Stunden hinausgehende Arbeitszeit. Der Mehrarbeitszuschlag ist jedoch zu gewähren, wenn die Mehrarbeit nicht am Tage zuvor angekündigt worden ist und am jeweiligen Tag länger als betriebsüblich gearbeitet wird.

3.3. Männer

Die Erledigung des überwiegenden Teils der Hausarbeit durch Frauen befreit Männer von Tätigkeiten, von denen viele unangenehme, monotone Routinearbeiten sind (Kloputzen, Wischen, Bügeln etc.), die unbezahlt und mit geringer gesellschaftlicher Anerkennung verbunden sind. Sicherlich können manche Jobs auf dem Arbeitsmarkt anstrengender, gesundheitsschädlicher oder unangenehmer sein, vor allem im Vergleich zu den kreativeren und befriedigenderen Seiten der Hausarbeit (selbstständige Arbeitsorganisation ohne Vorgesetzten oder Kochen, mit Kindern spielen - Tätigkeiten, die am ehesten von Männern übernommen werden). Demgegenüber stehen als negative Aspekte die Isoliertheit der Hausarbeit, fehlende soziale Kontakte, geringe soziale Anerkennung (die "Unsichtbarkeit" der Hausarbeit), ihr repetitiver Charakter, die geistige "Unterforderung", Fehlen klar abgegrenzter Arbeitszeiten und Pausen. Hausarbeit wird unbezahlt geleistet, wird (jetzt mit Ausnahme der Kindererziehungszeiten) nicht rentensteigernd berücksichtigt, ist nicht sozialversichert, gewährt keinen Rentenanspruch im Falle von Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit bei Unfällen im Haushalt oder Berufskrankheiten. Voll- oder Teilzeithausfrauen (in diesem Begriff sind auch die wenigen hausarbeitenden Männer eingeschlossen) sind finanziell abhängig von anderen Einkommensquellen, in der Regel dem Ehegattenunterhalt. Diese sämtlichen Nachteile bleiben Männern aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeits(zeitver)teilung erspart und sind damit unter "benefits" der Hausarbeit für Männer zu verbuchen.

Bezahlen Männer für diese Arbeitszeit durch den Unterhalt, den sie an die Voll- oder Teilzeit hausarbeitende Ehefrau leisten ?

Unterhaltsleistungen nach § 1360 BGB werden nicht auf der Grundlage des Tausches von Äquivalenten und Bezahlung des Marktpreises der spezifischen Dienstleistung erbracht, sondern nach dem "Alimentationsprinzip", also abhängig von dem im Rahmen des sozialen Status üblichen Bedarf ("angemessener Unterhalt", vgl. Kapitel 7.3.3.). Als Gegenleistung steht der Hausfrau für ihre Tätigkeit (die ein Unterhaltsbeitrag ist) ein Unterhaltsanspruch zu, die Hausarbeit wird also nicht einfach gratis oder "umsonst" geleistet. Die Unterhaltszahlungen für die Hausfrau sind jedoch nicht das Entgelt für die Haushaltsführung, sie stehen der Haushaltsführenden auch nicht einfach für den persönlichen Bedarf zur Verfügung, sondern sind zweckgebunden für die Versorgung des Haushaltes einzusetzen. Diese Mittel dienen also dem Kauf der notwendigen Lebensmittel ("Haushaltsgeld"), Kleidung und anderen Bedarfsgegenstände. Der Unterhaltsbetrag ist nicht das "Taschengeld" der Haushaltsführenden (empirische Untersuchungen zeigen, daß Hausfrauen von allen Haushaltsmitgliedern am wenigsten Geld zur privaten Verfügung zusteht). Die Unterhaltsbeträge liegen auch erheblich unter den Marktpreisen, die für den Kauf der entsprechenden Dienstleistungen zu zahlen wären. Auch wenn man davon ausgeht, daß die Kosten für Dienstleistungen, die Haushaltsproduktion substituieren können, erheblich sinken würden, falls alle Frauen ihre Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt anbieten würden, so ist auch in diesem Fall nicht anzunehmen, daß sich dann alle Männer Hausarbeitsleistungen auf dem Markt auf demselben Niveau kaufen könnten, daß derzeit durch die Voll- oder Teilzeit-Hausarbeit erwirtschaftet wird. Denn unter der Bedingung, daß alle Frauen ihre Arbeitskraft auf dem Markt anbieten, wäre auch mit einem Sinken der Männerlöhne sowie mit einer Umverteilung von Arbeitsplätzen und Einkommen zwischen den Geschlechtern zu rechnen. Ausserdem würden nicht alle weiblichen Arbeitskräfte in den Dienstleistungssektor drängen. Es wäre also damit zu rechnen, daß die Möglichkeit zum Kauf von Dienstleistungen zur

Substitution der Hausarbeit einkommensabhängig verschieden ist, nicht jedoch privilegiert Männern vorbehalten wäre.

Hausarbeit ist zwar nicht gratis, aber erheblich unterbezahlt. Die gegenwärtige geschlechtsspezifische Arbeits(zeitver)teilung gewährt Männern den Nutzen von nicht-marktförmigen Dienstleistungen in der Haushaltsökonomie, die sie sich als marktförmige Dienstleistungen nicht oder nur in geringerem Umfang leisten könnten.

Bezahlte Lohnarbeit gewährt gegenüber unbezahlter Hausarbeit nicht nur mehr Einkommen, sondern ebenfalls mehr Macht und Sozialprestige durch "market connections". Die Möglichkeiten des Transfers von Ressourcen sind größer bei Zeitallokation in Erwerbsarbeit als in der Haushaltsökonomie, da nicht "beziehungsspezifische" Investitionen sich im Fall einer Scheidung/Trennung leichter transferieren lassen als "beziehungsspezifische" Investitionen, insbesondere Investitionen in Kindererziehung. Nach der "exchange theory" (auch "resource" oder "bargaining theory") verfügt Partner A über mehr Macht als Partner B, wenn A mehr Ressourcen in die Beziehung einbringt (im Vergleich zum Haben von B ohne die Beziehung) als B in die Beziehung einbringt (verglichen mit dem, was A ohne die Beziehung besäße). Üblicherweise wird die Person die meiste Hausarbeit übernehmen, die über weniger "power" verfügt, da die meiste Hausarbeit als unangenehm angesehen wird. Dies ist die Person, deren zu erwartenden Verluste durch die Beziehung größer sind als die des anderen Partners.

Die Opportunitätskosten von Arbeitsplatzwechsel oder Kündigung in der Haushaltsökonomie sind wesentlich höher als auf dem Arbeitsmarkt und gleichbedeutend mit Scheidung, also mit der Auflösung einer komplexen Bündelung von Investitionen und zahlreichen Transaktionen. Die Transaktionskosten der Durchsetzung von Ansprüchen auf Scheidungsunterhalt sind höher als die Durchsetzung von Lohnansprüchen. Frauen, die überwiegend Zeit in Hausarbeit alloziert haben, verlieren im Fall der Wiederaufnahme der

Berufstätigkeit nach einer Scheidung auch aufgrund des engen Vermögensbegriffs beim "Zugewinn". Die Entwertung des "human capitals" der Frau bei Berufsunterbrechungen wird nicht berücksichtigt, obwohl die Folgen für die Frau eine niedrigere Entlohnung und eine niedrigere Altersrente sein werden, während der Ehemann von den Spezialisierungsvorteilen in ununterbrochener Erwerbsarbeit profitiert, die in vieler Hinsicht erst durch die komplementäre Zeitallokation der Partnerin in der Haushaltsökonomie ermöglicht wurde ("Familien-Firma-Hypothese" von Benham).

Diese Unterschiede in sozialer Macht erklären auch, warum selbst dann nur geringfügige Umverteilungen der Hausarbeitszeiten in Haushalten stattfinden, wenn die Partnerin ihre Zeitallokation in Erwerbsarbeit erhöht oder ebenfalls vollzeiterwerbstätig ist.

Im Rahmen des Arbeitsmarktes profitieren Männer von der geschlechtsspezifischen Arbeits(zeitver)teilung, indem sie als "gender" die besseren Arbeitsplätze besitzen, durchschnittlich höhere Einkommen erzielen, Tätigkeiten mit besseren Aufstiegsmöglichkeiten ausüben, mit zunehmender Hierarchiestufe fortschreitend überrepräsentiert sind. Zeit als Zuweisungskriterium von Rechten auf dem Arbeitsmarkt honoriert "männliche" Zeitmuster der Erwerbsarbeit anknüpfend an Beschäftigungszeiten (Vollzeit, Überstundenzuschläge, Nacht-, Schichtarbeitszuschläge usw. privilegiert gegenüber Abweichungen wie Teilzeitarbeit, "geringfügige Beschäftigung") und an Beschäftigungsdauer (Seniorität) in vielfacher Hinsicht, so daß auch die Umverteilungen von Einkommen innerhalb des Arbeitsmarktes durch die überwiegende Zeitallokation von Frauen in der Haushaltsökonomie beeinflußt sind.

3.4. Kinder

Kinder als Gruppe sind starke "Gewinner" der Zeitallokation von Frauen in Hausarbeit, wurden in der Diskussion jedoch häufig übersehen (so z.Bsp. in der "Hausarbeitsdebatte" der 70er Jahre). Nachdem sich die traditionelle Rolle von Kindern als Arbeitskräfte in der Ökonomie des "ganzen Hauses" und als Altersversorgung der Eltern überholt hat, tragen sie kaum noch zur Einkommensvermehrung der Haushalte bei. Die Beteiligung von Kindern an den Kosten der Hausarbeit von Frauen sind (abgesehen von gelegentlicher Mithilfe im Haushalt) gleich Null. Ökonomisch gesprochen, sind Kinder für Haushalte nicht mehr "Investitionsgüter", die ab einem bestimmten Zeitpunkt Gewinne abwerfen, sondern "Konsumgüter", die Kosten (deren Nutzen in Selbstverwirklichung, emotionaler Befriedigung o.ä. bestehen kann). Verlängerte Ausbildungszeiten haben die Kosten, die von den privaten Haushalten zu tragen sind, immer weiter erhöht. Sie werden nur zu einem geringen Teil durch staatliche Transferleistungen (Kindergeld, Erziehungsgeld, Ausbildungsförderung, indirekte Transfers durch staatliche Dienstleistungen) ersetzt³¹. Zwar wird Ausbildung durch Schulen und Universitäten überwiegend als "öffentliches Gut" zur Verfügung gestellt (neben bestimmten privaten Element wie z.Bsp. in dualen System der betrieblichen Berufsausbildung). Die Unterhaltskosten werden jedoch den Privathaushalten übertragen. Die unbezahlte Arbeitszeit von Frauen, die auf die Betreuung und Sozialisation von Kindern verwendet wird, mit den Folgekosten, die sich für Frauen als "gender" daraus ergeben, bilden einen enormen Anteil dieser Kosten.

3.5. Frauen

Neben den bisher erwähnten Aspekten ist der Zusammenhang zwischen der Einkommensverteilung und der Zeitallokation in unbezahlter Hausarbeit näher

31. Vgl. den Abschnitt "Welchen Anteil der Kosten für Unterhalt und Erziehung von Kindern übernimmt der Staat?" im Kapitel über "Männer- und Frauenzeiten im Sozialrecht".

zu bestimmen. Die Armut von Frauen (55 % aller Sozialhilfeempfänger sind Empfängerinnen) konzentriert sich auf die Gruppen, die weniger Zeit in der Erwerbsökonomie allozieren können, deren Zeitinvestitionen in der Haushaltsökonomie jedoch nicht durch ausreichende Unterhaltszahlungen kompensiert werden (Alleinerziehende, geschiedene Frauen) oder, wie im Fall von vielen Rentnerinnen, deren versicherungspflichtige Arbeitszeiten in der Erwerbsökonomie nicht zu einer unterhaltssichernden Rente führten. Die Struktur der Frauenarmut verweist als Ursache einerseits auf die Tatsache, daß gesellschaftlich notwendige Arbeitszeiten in der Haushaltsökonomie, insbesondere Kinderbetreuung und Pflege, nicht von der Gesellschaft anerkannt werden (sei es durch Transferzahlungen oder Substitution durch staatliche Dienstleistungen), andererseits auf die finanzielle Abhängigkeit von Frauen von der Ehe und der Institution des Ehegattenunterhalts.

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Zeitallokation und unterschiedliche Einkommensverteilung sind ein sich wechselseitig immer wieder verstärkender Zirkel. Die Lohndiskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt läßt eine stärkere Zeitallokation von Frauen in der Haushaltsökonomie als die der Männer für Haushalte kollektiv rational erscheinen - und bedeutet überproportional häufig Armut für alleinlebende Frauen (mit oder ohne Kinder). Die grössere Wahrscheinlichkeit von Unterbrechungen der Erwerbsarbeit durch Frauen im Vergleich zu Männern (die z.Bsp. nur 1.5 % der Erziehungsurlauber waren) läßt "statistische Diskriminierung"³² zur Senkung der Transaktionskosten für Unternehmer rational erscheinen. Die Zeitmuster der Erwerbsökonomie erschweren kompatible Arbeitszeitorganisation oder sind mit finanziellen und rechtlichen

32. Statistische Diskriminierung bedeutet, daß eine Person auf der Grundlage allgemeiner Annahmen handelt, die sich für eine Mehrzahl von Fällen allgemein als zutreffend herausgestellt haben (deshalb 'statistisch'), ohne jedoch im konkreten Fall zu untersuchen, ob diese Annahmen auch auf die spezifische Situation zutreffen oder ob der individuelle Fall davon abweicht.

Nachteilen verbunden, wie bei "atypischen" Arbeitsformen unter bestimmten Bedingungen.

Die Antwort auf die Frage : Warum verlassen Frauen dann nicht die Umgebung der "Externalität" und leisten keine Hausarbeit mehr ? ist also, daß es häufig keine bessere Alternative gibt. Die Wahlmöglichkeiten sind strukturell eingeschränkt. Es gibt eben keine "undistorted preferences" als undeterminierte Wahlfreiheit, sondern nur die Wahl zwischen verschiedenen Alternativen, die mit unterschiedlichen Alternativkosten belegt sind. Frauen haben so die Hausarbeit im Rahmen der (nicht konfliktfreien, hierarchischen) Haushaltsstrukturen "selbst gewählt", aber "outcome" kann eben nur unter den Bedingungen eines "perfekten" Marktes und bei Fehlen von Transaktionskosten etwas über die Präferenzen aussagen. Die Opportunitätskosten der Zeitallokation in der Erwerbsökonomie sind für Frauen jedoch höher als für Männer.

3.6. Staat

Da der Staat kein einheitliches Gebilde ist, sondern ein Konglomerat verschiedenster Gruppen, Bürokratien und Interessen, betrachte ich nur einige Aspekte von Kosten und Nutzen unbezahlter Hausarbeit im Hinblick auf staatliche Interessen.

Eine Internalisierung der externen Kosten unbezahlter Hausarbeit, vor allem der Kinderbetreuung und -erziehung, durch staatliche Kompensationsleistungen (Transferzahlungen oder staatliche Serviceleistungen) wäre im Interesse einer Antidiskriminierungspolitik und Umverteilung von den geschlechtsspezifisch ungleich verteilten Kosten und Nutzen sinnvoll. Der Staat ist Nutzniesser der unbezahlten Hausarbeit von Frauen sein, indem Ausgaben für eine originär gesellschaftliche Aufgabe auf Frauen als "gender" verlagert werden und damit Staatsausgaben eingespart werden.

Andererseits kann es im Interesse bestimmter Gruppen und Kräfte innerhalb des Staates liegen, ein Maximum an "welfare state" Leistungen und Verteilungsgerechtigkeit zu erreichen und zur Internalisierung von Externalitäten beizutragen. Das Eigeninteresse des Staates an Legitimität (Habermas) könnte dies unterstützen. Parteien müssen an den Stimmen der weiblichen Wählerinnen interessiert sein. Doch die Grenzen dieser Politik erscheinen, wo Reformmaßnahmen Kosten verursachen. Dies zeigt die Abschaffung der staatlichen Finanzierung von Kinderbetreuungseinrichtungen in der Ex-DDR ebenso deutlich wie die Streichung eines Rechtsanspruches auf einen Kindergartenplatz für jedes Kind ab 3 Jahren aus dem Entwurf des neuen Jugendhilfegesetzes, der ursprünglich auch von der CDU mitgetragen worden war, dann jedoch aus Kostengründen getilgt wurde (die Verpflichtung der Kommunen zur Bereitstellung einer entsprechenden Anzahl von Kindergartenplätzen hätte Bundeszuschüsse erforderlich gemacht). Die Finanzierung der Internalisierung der überwiegend von Frauen getragenen externen Kosten der Kindererziehung würde letztendlich Steuererhöhungen bedeuten, die jedoch von keiner Partei aus wahltaktischen Gründen befürwortet werden. Dagegen lassen sich Interessen von Frauen, die über keine starke Lobby verfügen, nicht durchsetzen. Hausfrauen gehören sicherlich zu einer der am wenigsten organisierten Gruppen, und aufgrund der strukturell bedingten Asymmetrie von Interessen ist eher damit zu rechnen, daß Kompromisse zwischen Verhandlungspartner auf der staatlichen Ebene externe Effekte zu Lasten unorganisierter Gruppen erzeugen. In diesem Sinne ist der Staat Nutzniesser der unbezahlten Hausarbeit von Frauen.

3.7. Externe Kosten und Nutzen der Hausarbeit und Effizienz

Führt die hier dargestellte Verteilung der externen Kosten und Nutzen der Hausarbeit dazu, daß die Allokationseffizienz des Gutes Zeit auf dem Arbeitsmarkt verfehlt wird? Nach der ökonomischen Theorie des Rechts sind Rechtsregeln dann effizient, wenn als Ergebnis einer Bewegung die Kosten-Nutzen-Relation verbessert wird.

Bisher sind Frauen die Verliererinnen, sie könnten durch eine Umverteilung der Verfügungsrechte über Zeit (deren Ausgestaltung im Einzelnen zu diskutieren ist) und eine veränderte Zeitallokation gewinnen. Mit einer veränderten Zeitallokation meine ich eine Umverteilung der Arbeitszeiten in Haushalts- und Erwerbsökonomie zwischen Männern und Frauen im Sinne einer Angleichung der bisher geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Alternativkosten der Haushaltsökonomie und n i c h t eine einseitige Erhöhung der Erwerbsarbeitszeiten von Frauen, ohne daß mehr Zeit von Männern in der Haushaltsökonomie investiert wird, da dies nur die Gesamtarbeitszeiten von Frauen absolut erhöht.

Haben alle anderen Akteure, die bisher externe Nutzen auf Kosten von Frauen als sozialem Geschlecht realisieren, bei einer Umverteilung der Verfügungsrechte über Zeit nur zu verlieren ?

Das Ziel der Allokationseffizienz des Gutes Zeit auf dem Arbeitsmarkt könnte dadurch verfehlt werden, daß durch das geringere von Frauen auf dem Arbeitsmarkt angebotene Arbeitszeitvolumen Unternehmen Einbußen von "human capital" hinzunehmen haben, da ein Teil der "besseren Arbeitskräfte" (es wäre mit einer statistischen Verteilung von 50 % Männern und 50 % Frauen zu rechnen) ihre Arbeitszeit nicht oder nicht in vollem Umfang auf dem Markt anbieten. Dies scheint jedoch in der Regel für Unternehmen kein Problem zu sein, da ein Überangebot an Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt herrscht. Nur in Phasen der Arbeitskräfteknappheit wird die Problematik aktuell (und dann stehen auch neben Frauen noch andere Gruppen wie z.Bsp. ausländische Arbeitnehmer als "stille Reserve" zur Verfügung). Grundsätzlich läßt sich das Problem für Unternehmen auch dadurch lösen, daß sie attraktive Arbeitsplätze für Frauen anbieten oder flexiblere Arbeitszeiten anbieten, wenn sie daran interessiert sind, weibliche Arbeitskräfte mit einem spezifischen Ausbildungsprofil anzustellen ; bei einfacher Substituierbarkeit sind die Probleme noch geringer. Das Problem kann also über den Preismechanismus (Höhe des Lohnangebots) für Unternehmer im wesentlichen gelöst werden. Firmen, die daran interessiert sind,

spezialisierte Mitarbeiterinnen zu halten oder die hohe Investitionen in das "human capital" einer Arbeitnehmerin gemacht haben, können dies durch eine flexiblere Haltung in der Gestaltung der Arbeitszeiten gewährleisten. Typischerweise sind unter den Firmen, die Betriebsvereinbarungen über längeren als den gesetzlichen Erziehungsurlaub mit Wiedereinstellungsgarantien abgeschlossen haben, die umsatzstärksten Konzerne wie BASF, Bayer, MBB, Daimler-Benz, für die es sich lohnt, sich diese Arbeitszeitflexibilität etwas kosten zu lassen.

Bestimmte Vorschriften des besonderen Frauenarbeitsschutzes wie das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen und besondere Beschäftigungsverbote der Arbeitszeitordnung können sich für Unternehmen als Beschränkung einer effizienten Zeitallokation darstellen. Reformen dieser Regelungen, die überwiegend auf überkommenen Geschlechtsrollenstereotypen ("die schwache und zarte Frau") beruhen, werden von verschiedenen Kräften verlangt, die eigentliche Kontroverse geht jedoch um die Verteilung der Kosten einer geschlechtsneutralen Formulierung der Regelungen (allgemeine Senkung der Schutzstandards oder Einbeziehung von Männern in die bisher nur für Frauen geltenden Regelungen, d.h. Anpassung "nach oben" oder "nach unten" und Ausweitung oder Verringerung des geschützten Personenkreises). Der Trend geht in Richtung einer für den Staat "kostenneutralen" Reform zu Lasten von Frauen, wie die Angleichung des Rentenalters von Frauen "nach oben" an das der Männer gezeigt hat.

Im Übrigen wirft die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Zeitallokation jedoch offensichtlich keine Probleme der Allokationseffizienz auf dem Arbeitsmarkt auf, sondern erhöht die Gewinne der anderen Akteure auf Kosten von Frauen.

Eine Umverteilung der Verfügungsrechte über Zeit und Zeitallokation im oben genannten Sinne (Angleichung der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Opportunitätskosten) würde auch nicht dem Pareto-Kriterium entsprechen, wonach die Effizienz erhöht werden kann, wenn noch eine Veränderung möglich

ist, bei der eine Person bessergestellt werden kann, aber niemand schlechter gestellt wird. Denn eine Verbesserung für Frauen würde eine Verminderung der Nutzen der anderen Akteure bedeuten, die externe Nutzen aus der unbezahlten Hausarbeit von Frauen gewinnen. Eine Veränderung wäre auch nicht nach dem Hicks-Kaldor-Kriterium effizient ("a reallocation of resources is efficient if the winner could compensate the losers and would still be better off"), da aufgrund der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Einkommensverteilung (Lohndiskriminierung, un(ter)bezahlte Hausarbeit) und des Charakters der Hausarbeit als unbezahlter Arbeit Frauen nicht Männer für eine verstärkte Zeitallokation in der Haushaltsökonomie entsprechend kompensieren könnten und auch die externen Nutzen der anderen Akteure nicht ausgleichen könnten. Letztendlich ist das Effizienzziel nicht verletzt, weil theorieimmanent in der ökonomischen Theorie des Rechts Effizienz mit Zahlungsfähigkeit gleichgesetzt wird. Der strukturell ungleiche Zugang von Männern und Frauen zum Arbeitsmarkt sowie die geschlechtsspezifisch unterschiedliche "Zahlungsfähigkeit" (Einkommensverteilung und Alternativkosten der Zeitallokation) werden nicht thematisiert, sondern als "Präferenzen" verklärt. Diese Präferenzen sind jedoch bereits ausserhalb des Marktes in den Haushaltsentscheidungen "verzerrt", weil geschlechtsspezifisch unterschiedliche Alternativkosten einschließlich der durch ungleiche "bargaining power" verursachten ungleichen Transaktionskosten bereits in der kollektiven Haushaltsrationalität Entscheidungen auf Kosten der "individuellen" Rationalität von Frauen als sozialem Geschlecht "rational" erscheinen lassen.

4. Arbeitszeiten von Frauen in der Haushaltsökonomie

4.1. Materialsituation und methodische Fragen

Die Tätigkeit von Frauen in Haushalten interessierte wenig, solange kein Arbeitskräftemangel herrschte. Entsprechend rar sind Studienchungen über Hausarbeitszeiten, Produktivität der Hausarbeit und konkrete Tätigkeiten. Untersuchungen liegen vereinzelt vor seit dem Beginn des Booms Ende der 50er Jahre, als in der expandierenden "Wirtschaftswunder"-Konjunktur Arbeitskräfte knapp wurden und verheiratete Frauen mit Familienhaushalten auf dem Arbeitsmarkt gefragt waren.³³

In den USA und in Kanada wurden nach der Wiederentdeckung der Zeit als ökonomischem Gut durch die "new household economics" seit Becker (1965) mehrere Zeitbudgetstudien durchgeführt und ältere Erhebungen seit 1920 ausgewertet (Vanek 1974). Aufschlußreich für Großbritannien sind die Arbeiten von Gershuny (1983,1984) über "social innovation" und Veränderungen in der Beziehung zwischen Eigenproduktion der Haushalte, Dienstleistungen und Güterproduktion, die Zeitbudgetdaten seit den 20er Jahren auswerten. Hartmann (1981) und Oakley (1976) untersuchten Hausarbeit soziologisch aus feministischer Sicht.

Neueres empirisches Material für die BRD, das auf repräsentativen Erhebungen beruht, liefern eine Untersuchung des Instituts für Sozial- und Familienpolitik der Universität Marburg 1982 (Krüsselberg et.al. 1986,

33. Die wenigen empirischen Studien, die zwischen 1950 und 1980 durchgeführt wurden, weisen zahlreiche methodische Mängel auf, sind deshalb kaum vergleichbar und nicht repräsentativ. Häufig wurde nicht nach entscheidenden Daten wie Kinderzahl der Haushalte und Erwerbsstundenzahl der Frau gefragt. Einen Überblick über die Studien geben Lakemann (1984) und Hilzenbecher (1984).

Hilzenbecher 1986) und das sozio-ökonomische Panel des Sfb 3 der Universitäten Mannheim und Frankfurt (Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik). Regelmässige statistische Erhebungen über Hausarbeitszeiten werden in der Tradition des "market bias" weder im Rahmen von Mikrozensus noch in der Arbeitskräftestichprobe, weder auf nationaler noch auf EG-Ebene durchgeführt.

4.2. Die wöchentliche Hausarbeitszeit von Frauen

Was ist Hausarbeit ? Die Dienstleistungen, die in Haushalten produziert werden, können weitgehend auch marktförmig hergestellt werden oder vom "welfare state" bereit gestellt werden. Es gibt keine originäre "Hausarbeit" oder "Frauenarbeit" als kultur-anthropologische Konstanten, auch Spinnen und Weben wechselte zwischen den Geschlechtern (eine Ausnahme ist das spezifisch "weibliches Arbeitsvermögen" des Gebärens von Kindern). Hausarbeit läßt sich also nicht primär durch den Inhalt der Tätigkeit bestimmen, sondern durch den unbezahlten Charakter und die Zuweisung der Hausarbeit zur Sphäre der Eigenproduktion als Gebrauchswertproduktion hauptsächlich für die Haushaltsmitglieder (dies schließt bezahlte "Schwarzarbeit" im informellen Sektor aus, die marktförmig ist). "Die Arbeit der Hausfrau besteht darin, all das zu erledigen, was für "die Gesellschaft" umsonst sein soll, ausgelagert wird aus der Verantwortung der Unternehmen" (Werlhof 1988:127).

Hausarbeit umfaßt heute hauptsächlich

- das Gebären von Kindern
- Essen, Kochen, Produktion und Verarbeitung von Nahrungsmitteln, Einkaufen,
- Reinigungsarbeiten, Putzen, Waschen, Bügeln, Nähen, Herstellen von Kleidung, Reparatur und Pflege von Textilien
- Sozialisation und Betreuung von Kindern
- Pflege und Betreuung anderer Familienangehöriger
- Wartungsarbeiten (Reparaturen, Instandhaltung, Wohnungsrenovierung, Gartenarbeiten)

- Transport (zur Arbeit, Schule, Kindergarten, Einkaufen)

Die gesamte wöchentliche Hausarbeitszeit von Frauen schwankte 1982 zwischen minimal 22 Stunden (Vollzeit-erwerbstätige Frauen ohne Kinder) und maximal 55 Stunden (Vollzeit-Hausfrauen mit zwei oder mehr Kindern).

Tabelle 1 : Zeitaufwand für Hausarbeit von Frauen in Stunden pro Woche untergliedert nach wöchentlicher Erwerbszeit der Frau und Kinderzahl (1982)

Quelle : Hilzenbecher 1986:119

H a u s h a l t s t y p wöchentliche Er- werbszeit d. Frau	Kinderzahl	Zeitaufwand Haus- arbeit in Stunden pro Woche
0	0	45.86
	1	51.10
	2 und mehr	54.88
1 - 20	0	38.27
	1	40.02
	2 und mehr	44.80
21 - 39	0	34.95
	1	35.35
	2 und mehr	36.75
40 und mehr	0	21.93
	1	28.35
	2 und mehr	28.47

Die wöchentliche Gesamtarbeitszeit von Frauen (Hausarbeitszeit + Erwerbsarbeitszeit) lag zwischen 46 h/Woche (Vollzeit-Hausfrau ohne Kinder) und 68 1/2 Stunden (Vollzeit-Erwerbstätige mit 2 oder mehr Kindern), die tägliche Hausarbeitszeit zwischen 3 und 8 Stunden. Ältere Erhebungen, die zwischen 1953 und 1977 durchgeführt wurden, kamen zu ähnlichen Ergebnissen

für die Hausarbeitszeit seit den 60er Jahren³⁴. Anfang der 50er Jahre lagen die Hausarbeitszeiten noch höher (zwischen 6.3 und 4.8 h/Tag von voll-erwerbstätigen Frauen und 10 h/Tag von nicht-erwerbstätigen Frauen).

Ältere Untersuchungen über Hausarbeitszeiten in Deutschland vor dem zweiten Weltkrieg liegen nicht vor. Amerikanische und britische Analysen zeigen, daß die Hausarbeitszeiten von den 20er Jahren bis zur zweiten Hälfte der 60er Jahre fast unverändert blieben und danach zurückgingen. Vanek (1974) weist in einer Sekundäranalyse von zwanzig Studien für die USA nach, daß die wöchentliche Hausarbeitszeit von Frauen von 1920 bis 1970 zwischen 51 und 56 Stunden variierte. Noch stabiler blieb die Hausarbeitszeit nach Hensen (1970) mit wöchentlichen Durchschnittswerten von 47.1 (1920), 47.6 (1952) und 47.5 Stunden (1968).

Gershuny (1982) gibt für Großbritannien eine Hausarbeitszeit von 47.5 h/Woche für 1937 an, die ansteigt bis auf 52 Stunden (1961) und danach wieder abnimmt (vollerwerbstätige Frauen wurden bei dieser Untersuchung ausgeschlossen)³⁵. Diese Entwicklung ("Hausarbeitsparadox") beruhte auf zwei gegenläufigen Trends : Die Hausarbeitszeit von Hausfrauen der Arbeiterklasse sank kontinuierlich von 66h/Woche (1937) auf 52h/Woche (1961) und 40.5h/Woche. Dagegen stieg für Hausfrauen der Mittelschichten die Hausarbeitszeit von 1937 bis 1961 an und zeigt seit den 60er Jahren, ähnlich wie bei Frauen der Arbeiterklasse, einen rückläufigen Trend. Ein Grund ist das fast völlige Verschwinden von Hauspersonal in Mittelschicht Haushalten (steigende Lohnkosten für Hauspersonal und Substitution durch Haushaltsgeräte und Eigenarbeit). Der Einsatz neuer Haushaltsgeräte

34. Nachweise bei Lakemann 1984:51a, der die Ergebnisse von acht Studien aus den Erhebungsjahren 1953 bis 1976/77 dokumentiert.

35. Nach Oakley arbeiteten Ehefrauen in Großbritannien 1970 durchschnittlich 77 Stunden pro Woche (Oakley 1976:6). Hartmann gibt für die USA für 1970 55 Stunden pro Woche an, mit einem Kind unter einem Jahr bis zu 70 Stunden (Hartmann 1981:388 f.) (Erwerbsarbeitszeiten sind darin enthalten).

um die Ecke). Erhöht haben sich die Zeitanteile der Kindererziehung, abgenommen die Vorbereitungszeiten von Mahlzeiten (Verwendung von mehr Fertigprodukten, Konserven, Tiefkühlkost, fertige Babynahrung; Steigerung der Produktivität durch verbesserte Energieversorgung und Haushaltsgeräte, Elektroherde, Boiler, fließendes Warmwasser) und der Geschirreinigung. Der Zeitanteil der Wohnungsreinigung blieb im wesentlichen unverändert.

Die zeitliche Verteilung der einzelnen Hausarbeitstätigkeiten von Frauen weist starke Unterschiede auf abhängig von der Anzahl der Stunden in Erwerbstätigkeit und der Zahl der Kinder. Je höher die Zahl der Stunden in Erwerbstätigkeit, desto geringer die Zeit der einzelnen Hausarbeitstätigkeiten. Je mehr Kinder, desto länger die Hausarbeitszeiten - aber auch bei gleicher Kinderzahl sind die Hausarbeitszeiten der Vollzeit-Hausfrauen länger.

Die tägliche Hausarbeitszeit von Frauen bewegt sich zwischen 6 1/2 Stunden (Vollzeit-Hausfrau ohne Kinder) und knapp 8 Stunden (Vollzeit-Hausfrau mit 2 oder mehr Kindern). Sie nimmt mit zunehmender Anzahl von Stunden in Erwerbstätigkeit ab. Frauen mit mehr als 40 Stunden wöchentlicher Erwerbsarbeitszeit sind täglich zwischen drei Stunden (keine Kinder) und vier Stunden (2 oder mehr Kinder) im Haushalt beschäftigt.

Wie sind die Differenzen der Hausarbeitszeit in Abhängigkeit von der Erwerbsarbeitszeit von Frauen zu erklären? Es ist anzunehmen, daß nicht-marktförmiger Hausarbeit durch den Kauf von fertigen Dienstleistungen oder Gütern auf dem Markt substituiert wird und der Anteil dieser Ausgaben im Finanzbudget von Haushalten mit erwerbstätigen Frauen entsprechend höher sein müßte. Dies wird einkommensabhängig verschiedene sein. Die Opportunitätskosten der Hausarbeit sind unterschiedlich hoch und abhängig von dem Einkommen, daß in derselben Zeit verdient werden könnte (entgangener Lohn als Alternativkosten). Je höher das Einkommen durch Erwerbsarbeit pro Zeiteinheit im Vergleich zu den Kosten der Substitution der Hausarbeit (durch Putzfrau, Babysitter oder andere Dienstleistungen), desto lohnender ist die Spezialisierung in der Erwerbstätigkeit. Es ist also zu erwarten, daß Frauen mit relativ hohen Einkommen aus Erwerbstätigkeit weniger Hausarbeit leisten. Je niedriger die Opportunitätskosten der Hausarbeit, desto rationaler ist es, viel Zeit in Hausarbeit zu investieren (so z.Bsp. in Such- und Informationszeit über günstige Einkaufsangebote etc.) und relativ mehr Zeit auf die Verbesserung der Qualität der Haushaltsproduktion zu verwenden. Längere Hausarbeitszeiten von Vollzeit-Hausfrauen können auch ein Ergebnis erzwungener Unterbeschäftigung in Erwerbstätigkeit (Arbeitslosigkeit), der damit verbundenen Einkommensminderung und daraus resultierender Substitution des Kaufs von Gütern durch Eigenproduktion (z.Bsp. Lebensmittelproduktion im eigenen Garten, Schneidern etc.) sein.

Mitarbeit des Partners erwerbstätiger Frauen bei der Hausarbeit ist sicherlich keine Erklärung für den graduellen Rückgang der Hausarbeitszeiten bei zunehmender Erwerbstätigkeit, denn dies ist eine zu vernachlässigende Größe. Zwar verrichten Männer mit berufstätigen Partnerinnen etwas mehr Hausarbeit. Dies bewegt sich jedoch lediglich in der Größenordnung von 30 Minuten mehr pro Woche als bei Männern von Vollzeit-Hausfrauen (Metz-Göckel/Müller 1986).

wöchentliche Erwerbsarbeitszeit der Frau in Stunden												

-----</												

Durch Kinderbetreuung in Kindergärten, Schulen oder durch private Kinderbetreuungseinrichtungen wird ein Teil der Hausarbeitszeit substituiert. Je jünger die Kinder sind, desto zeitintensiver ist die Betreuung und desto weniger Alternativen zur Kinderbetreuung in privaten Haushalten stehen zur Verfügung. Kinderbetreuung wird ganz überwiegend von Frauen geleistet (Moss 1988), die Zeitinvestitionen von Männern sind gering. Der Erziehungsurlaub wurde in der BRD 1987 nur in 1.5 % der Fälle von Männern beantragt. Mit der Geburt eines Kindes nimmt die Hausarbeitszeit von Männern wieder ab (Metz-Göckel 1986), auch wenn die Beteiligung von Männern mit berufstätiger Partnerin vorher etwas höher war.

4.5. Hausarbeitszeiten von Männern - ihre Abwesenheit

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Haushaltsökonomie verändert sich nicht oder nur geringfügig trotz steigender abhängiger Erwerbstätigkeit von Frauen³⁷. Die durchschnittliche Hausarbeitszeit von Männern (Hausarbeiten einschließlich Kinderbetreuung wie in Tabelle 3) bewegte sich 1982 zwischen einer und eineinhalb Stunden wöchentlich. Krüsselberg/Auge/Hilzenbecher (1986:205) geben ein Maximum von 99 Minuten (Haushalt ohne Kinder, Erwerbsarbeitszeit der Ehefrau 30 bis 39 Stunden/Woche) und ein Minimum von 54 Minuten (Haushalte mit 3 und mehr Kindern, Erwerbsstundenzahl der Ehefrau pro Woche 30 Stunden und mehr) an. Die Unterschiede sind also gering und nicht erheblich durch Kinderzahl oder Umfang der Berufstätigkeit der Ehefrau beeinflusst.

Bei verheirateten Paaren leisten Männer weniger als 25 % der Hausarbeit (Gershuny/Thomas 1982:21), betrachtet man Routinearbeiten und gelegentlich anfallende Arbeiten zusammen. Bei Routinearbeiten liegt der Anteil unter 10

37. Nach Hartmann (1981: 378f., 382f.) erhöhen Männer das Hausarbeitsvolumen um ca. 8 Stunden pro Woche.

%, bei den befriedigenderen gelegentlichen Arbeiten bei ca. 50 %.Bügeln, Wäschewaschen, Fensterputzen ist Frauenarbeit, Reparaturen übernehmen Männer häufiger. Sie bevorzugen kreativere Tätigkeiten im Haushalt wie Kochen oder mit Kindern spielen.

Tabelle 4 : Die Hausarbeiten der Männer (in %) (Metz-Göckel/Müller 1986:554)

"mache ich nie"		"nur gelegentlich"		"ist meine Sache"
Bügeln	87	Aufräumen	72	Reparaturen 55
Wäschewaschen	79	Einkaufen	63	
Fensterputzen	73	Staubsaugen	61	
Naßwischen	66	Abtrocknen	57	
Wäsche aufhängen	64	Abwaschen	55	
Bad putzen	57	Kochen	49	
Blumen pflegen	56	Müll beseitigen	39	

Wieso nimmt die Hausarbeitszeit von Männern nicht proportional zur Erwerbsarbeitszeit der Partnerin zu ? Das neoklassischen Modell der Zeitallokationsentscheidungen versagt hier, denn danach wäre eine Neuverteilung der Hausarbeitszeit zwischen den Haushaltsmitgliedern bei Veränderungen der Erwerbsarbeitszeit eines Mitglieds rational. Das Modell leidet unter dem Mangel, daß eine harmonische Kooperation zwischen den Haushaltsmitgliedern postuliert wird - ein perfekter Markt, in dem Anpassungsprozesse zu erwarten wären. Machtgefälle, Hierarchien und Konflikte werden nicht berücksichtigt (so erwähnt Becker in "A treatise on the family" (1981) das Problem von "power" innerhalb der Ehe überhaupt nicht). Eine sozioökonomische Untersuchung von "power" hat dagegen zu untersuchen, wie ein Partner mehr Nutzen aus der Beziehung gewinnt als die andere ("gets more of what s/he wants").

Eine Integration von Konflikten und Machtgefälle im Rahmen neoklassischer Modelle von Haushaltsentscheidungen ist durch die Einbeziehung als "psychical costs" im Rahmen des Opportunitätskostenmodells konzipiert worden. Diese sind jedoch schwierig quantifizierbar und daher werden

Voraussagen über zukünftige Entwicklungen bei Einbeziehung dieser Faktoren immer schwieriger; Erklärungen laufen Gefahr, zirkulär und tautologisch zu werden.

Eine andere Möglichkeit der Einbeziehung von Machthierarchie und Konflikt in eine ökonomische Theorie von Zeitallokationsentscheidungen ist die Auffassung von Ehe und partnerschaftlichem Zusammenleben als "bilateralem Monopol" und Anwendung von Elementen der "exchange theory" und Spieltheorie auf diese Entscheidungen³⁸. Danach gehen Partner einer längerandauernden Beziehung nach einer ersten Phase eines marktförmigen Wettbewerbs mit anderen in einen Zustand eines "bilateralen Monopols" über aufgrund hoher exklusiver beziehungsspezifischer Investitionen. In Monopolsituationen werden die Mechanismen des freien Marktes durch "bargaining power" verdrängt. Gleichzeitig sind Transaktionskosten und "implicit contracts" ein Anreiz, Probleme innerhalb der Beziehung zu lösen, solange diese einen "surplus" erbringt. Nach "couple-specific investments" ist jede/r innerhalb der Beziehung wahrscheinlich in einer vorteilhafteren Situation als bei einer Rückkehr auf den Markt. Dieser Unterschiedsbetrag ("surplus") der Gewinnmöglichkeiten auf dem Markt wird innerhalb der Beziehung nach anderen als nach strikten Marktprinzipien verteilt. Nach der Spieltheorie hängt das Ergebnis dieses "bargaining over the surplus" von den Ausichten außerhalb der Beziehung ab – je besser die Alternativen außerhalb der Beziehung, desto härter die Verhandlungsstrategie und desto höher die Durchsetzungschancen. Wer mehr "beziehungs-spezifische Investitionen" gemacht hat, ist in einer schlechteren Position als der/diejenige mit leichter transferierbaren Investitionen ("specific versus general investments"). Die Investitionen

38. Für einen Überblick über die Relevanz von "social exchange theory" in diesem Kontext vgl. England/Farkas (1986), die auch Modelle von Ehe und Verhandlungsmacht diskutieren (ebd. S. 51 ff.). Ott (1989) wendet Elemente der Spieltheorie auf familiäre Entscheidungen und Verhandlungen an. Manser/Murray (1980) entwickeln ein ökonomisches Modell einer "bargaining analysis" in Ehe- und Haushaltsentscheidungen. Einen Überblick über unterschiedliche Erklärungsansätze geschlechtsspezifischer "power"-Differenzen gibt Stichter (1990:29ff.).

sind geschlechtsspezifisch unterschiedlich : Männer akkumulieren mehr Ressourcen, die innerhalb und außerhalb der Beziehung nützlich sind, während Frauen mehr "beziehungsspezifisch" investieren und in emotionaler, empathischer Arbeit spezialisiert sind. "Earning power" ist liquider als z.Bsp. Zeitinvestitionen in die Erziehung der Kinder. "Bargaining power" von Männern ist danach in der Regel höher als diejenige von Frauen.

TEIL 2 : Normative Modelle der Zeitorganisation, Zeitallokation und geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung in Arbeits-, Sozial- und Familienrecht

5. Arbeitsrechtliche Modelle der Zeitorganisation in der Erwerbsökonomie und "Zeit" als rechtszuweisendes Kriterium

Das Arbeitsrecht verknüpft Rechte (ökonomische Rechte, Partizipationsrechte und das arbeitsrechtliche Schutzniveau) auf vielfältige Weise mit dem Faktor Zeit (Dauer der Arbeitszeit, Beschäftigungsdauer, Betriebszugehörigkeit, Alter, Dauer von Arbeitsunterbrechungen). Ein wesentliches Kriterium für die Bestimmung eines Arbeitnehmers und Abgrenzung von Beschäftigungen, die nicht unter den Anwendungsbereich des Arbeitsrechts fallen, ist die Fremdbestimmtheit der Zeit. Die Weisungsgebundenheit und persönliche Abhängigkeit als wesentliche Merkmale des ArbeitnehmerInnen-Status werden indiziert durch das "arbeitsorganisatorische Abhängigkeitsmoment", die Fremdbestimmung der Zeit durch den Arbeitgeber³⁹. Die Annahmen, die dem normativen Modell der "Zeitlogik" des Arbeitsrechts (mit ihren Brüchen und Widersprüchlichkeiten) zugrunde liegen, werden im Folgenden behandelt.

5.1. Der Arbeitsbegriff

Arbeit im Sinne des Arbeitsrechts ist nur lohnabhängige Arbeit, die auf einem privatrechtlichen Vertrag (oder einem gleichgestellten Verhältnis, dem "faktischen Arbeitsverhältnis") beruht. Ausgeschlossen werden dadurch Hausarbeit und die Arbeit mithelfender Familienangehöriger, die auf ehe- bzw. familienrechtlichen Verpflichtungen beruhen⁴⁰, sowie ehrenamtliche und unentgeltliche Tätigkeiten. In einer marktförmigen Tauschwirtschaft, in der

39. Zur zeitlichen Bindung vgl. BAG AP 18, 24, 42, 45 zu § 611 BGB Abhängigkeit.

40. Vgl. dazu Kapitel 7 über Zeitallokationsregeln des Ehe- und Familienrechts. Sinzheimer (1929) definiert, daß abhängige Arbeit im Sinne des Arbeitsrechts nur dann vorliegt, wenn außer den Gewaltbeziehungen begründet durch abhängige Arbeit keine weiteren Gewaltbeziehungen (wie z.Bsp. die Ehe) bestehen.

die Warenproduktion über die Eigenproduktion herrscht, begründet dieser Ausschluß die Abwertung der Hausarbeit und Frauenarbeit⁴¹ - eine Spielart des "Warenfetischismus".

Welche Tätigkeiten unter das Arbeitsrecht fallen und welche nicht (oder im welchem Umfang), war und ist strittig und Gegenstand von Kontroversen, in denen ökonomische Interessen und Machtverhältnisse ausschlaggebend sind.

Streitigkeiten über das Niveau der arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung von Arbeiten in der Hauswirtschaft sind nicht neu. Die Frage, ob "Dienstboten" arbeitsrechtlich abgesichert sein sollten, war Gegenstand heftiger Kontroversen in der deutschen Frauenbewegung des 19. Jahrhunderts und ein Grund für die Spaltung zwischen der bürgerlichen und proletarischen Frauenbewegung (Gerhard 1978:60 ff.). Die Reform des überholten "Gesinderechts" war kein Thema für die Verfasser des BGB, aber auch nicht für den 1894 gegründeten Bund Deutscher Frauenvereine, der für die Berücksichtigung von Frauenrechten im neuen BGB agitierte.

In der Zwischenzeit hat sich die Situation verändert. Es gibt fast keine "Dienstboten" mehr. Der arbeitsrechtliche Schutz von Hausangestellten ist jedoch auch heute noch geringer (so ist z.Bsp. der Kündigungsschutz des Mutterschutzgesetzes schwächer, eine Kündigung ist nach dem 5. Monat der Schwangerschaft möglich, § 9 I S.2 MuSchG). Vom Bezug von Kurzarbeitergeld sind unständig oder in der Hauswirtschaft Beschäftigte ausgeschlossen (§ 65 II AFG). Ähnliches gilt auch für die in Heimarbeit Beschäftigten. Ein großer Teil der arbeits- und sozialrechtlich weniger abgesicherten "geringfügigen Beschäftigungen" bestehen in "privaten Haushalten". 25 % der sozialversicherungsfreien Beschäftigten konzentrierten sich 1987 auf private Haushalte (ISG 1989). Problematisch ist auch die Rechtsposition der überwiegend weiblichen "mithelfenden Familienangehörigen", die Selbstständige unterstützen oder im Familienbetrieb mitarbeiten, ohne einen Arbeitsvertrag zu haben oder Gesellschafter zu sein.

41. "In a society in which money determines value women are a group who work outside the money economy. Their work is therefore valueless, is therefore not real work." (Benson 1982:195).

Das Arbeitsrecht reflektiert so einerseits die vorhandene Teilung in markt-
förmige Arbeit und nicht-marktförmige Eigenproduktion, reguliert jedoch nur
den Arbeitsmarkt. Es spielt aber nicht nur eine "passive" Rolle, indem es
die vorhandene Arbeitsteilung berücksichtigt, sondern differenziert aktiv
und schafft unterschiedliche Standards, die einerseits die unbezahlte
Frauenarbeit in der Haushaltsökonomie voraussetzen und verstärken,
andererseits Frauenarbeit und "Frauenzeiten" in der Erwerbsökonomie
benachteiligen.

5.2. Das an "Männerzeiten" orientierte normative Modell des "Normalarbeitsverhältnisses" in der Erwerbsökonomie

Unter dem normativen Modell des "Normalarbeitsverhältnisses" verstehe ich im
Anschluß an Mückenberger (1985,1988) die rechtliche Konstruktion des
Arbeitsverhältnisses, das mit einem Maximum an arbeits- und
sozialrechtlicher Absicherung ausgestattet ist. Es ist ökonomisch
privilegiert im Vergleich zu abweichenden rechtlichen Gestaltungen von
anderen Arbeitsformen. Es ist veränderbar und unterliegt historischem
Wandel. Ich bezeichne hier als "Normalarbeitsverhältnis" (im Folgenden
abgekürzt "NAV") das Modell der kontinuierlichen Vollzeitbeschäftigung, das
seit den 50er Jahren verstärkt abgesichert wurde (z.Bsp. im Begriff des
"Bestandsschutzes" des Kündigungsrechts), das auch dem Sozialversicherungs-
recht (z.Bsp. in der idealtypischen "Rentenversicherungskarriere") zugrun-
deliegt. Der Zeitfaktor spielt eine Rolle als Zugangsvoraussetzung zu
bestimmten Rechten (Mindeststundenzahlen als Anspruchsvoraussetzung für
Rechte), als Dauer der Betriebszugehörigkeit, als gesamte Beschäftigungs-
dauer und als Kontinuitätsanforderung (Rechtsverluste durch Unterbrechungen
der Beschäftigung).

Während in der frühen Industrialisierungsphase des 18. Jahrhunderts Frauen
und Kinder unter den ersten Lohnarbeiterinnen waren, hat sich das Modell des
"NAV" inzwischen an einer "männlichen" Biographie orientiert. Kontinuierli-
che, ununterbrochene Vollzeitbeschäftigung mit Arbeitszeitflexibilität "nach
oben" (Überstunden, Schicht-, Wochenendarbeit, Fortbildung u.ä.), die
weitgehend die Befreiung von Haus- und Familienarbeit voraussetzt, wird
privilegiert. Die (Voll- oder Teilzeit-)Hausfrau wird - zumindestens für

bestimmte Lebensabschnitte - vom arbeitsrechtlichen Standardmodell als Flexibilitätsbedingung der "Männerzeiten" vorausgesetzt.

Trotz zunehmender Erwerbsbeteiligung von Frauen und kürzerer Unterbrechungen der Berufstätigkeit ist die überwiegende Zuweisung der Hausarbeit, vor allem der Kindererziehung und Pflegearbeiten an Frauen ursächlich dafür, daß Frauen als "gender" diesen "Männerzeiten" der Erwerbsökonomie durchschnittlich seltener und nicht kontinuierlich entsprechen können. "Frauenzeiten" sind charakterisiert durch erheblich längere Arbeitszeiten in der Haushaltsökonomie und in der Erwerbsökonomie durch durchschnittlich kürzere Wochenarbeitszeiten und Beschäftigungsdauer sowie Arbeitszeitformen mit Arbeitszeitflexibilität "nach unten" (Teilzeitbeschäftigung, "geringfügige Beschäftigung" u.a.).

Das arbeitsrechtliche Standardmodell enthält die Komponente des "Familienlohnes" für den stereotypen männlichen "Brotverdiener". Die durchschnittlich höheren Männerlöhne verdeutlichen dies ebenso wie die Idee des "Bestandsschutzes" des Arbeitsplatzes, die mit Kriterien wie Dauer der Betriebszugehörigkeit und Zahl der unterhaltsberechtigten Personen verknüpft ist und dem Arbeitnehmer den Unterhalt für sich und seine Familie sichern soll⁴². Frauenlöhne in Tätigkeiten, die "nach unten" von den Zeitstandards des NAV abweichen, können meistens eine unabhängige Existenz nicht sichern, sondern verweisen auf die Abhängigkeit von Unterhaltszahlungen oder Sozialhilfe. Diese Tatsache wird oft als Argument dafür benutzt, daß diese Beschäftigungsformen ökonomisch und sozial geringer abgesichert sind (wenn sie nicht die Lebensgrundlage bilden, dann sei eine Verbesserung des Schutzniveaus nicht nötig - so das Argument -, weil die Personen ja bereits anderweitig abgesichert sein müßten - z.Bsp. durch die Ehe). So wie in diesem Zirkelschluß verstärken sich die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Haushaltsökonomie und deren Absicherung durch die Institution Ehe sowie die arbeits- und sozialrechtliche Benachteiligung von "Frauenzeiten" in der Erwerbsökonomie wechselseitig.

42. BAG AP Nr.5 zu § 11 RSchG.



5.3. Die Hierarchie des arbeits- und sozialrechtlichen Schutzes verschiedener Arbeitszeit- und Arbeitsvertragsformen

Die Hierarchie von Beschäftigungsformen ist um das arbeitsrechtliche Modell des NAV zentriert. Sie bietet bei zunehmender Arbeitszeitflexibilität "nach oben" zusätzliche ökonomische und rechtliche Anreize, "nach unten" dagegen bringt sie immer mehr rechtliche und ökonomische Nachteile mit sich.

ZUSCHLÄGE für Überstunden, Nacht- und Schichtarbeit
=====

kontinuierliche VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG
=====

BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG (abhängig von der Stundenzahl - wie Teilzeitarbeit
- und Vertragsdauer)

LEIHARBEIT (abhängig von Vertragsdauer - befristet oder Dauerarbeitsvertrag-
sowie Stundenzahl - wie Teilzeitarbeit)

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG über 19 h/Woche

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG zwischen 18 und 10 h/Woche

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG unter 9h pro Woche/45 h pro Monat ("geringfügige
Beschäftigung")

HEIMARBEITNEHMER/INNEN

HAUSANGESTELLTE
=====

MITHELFFENDE FAMILIENANGEHÖRIGE

HAUSFRAUEN

Die verschiedenen Arbeitszeitformen sowie "Zeit" als rechtszuweisendes Kriterium werden in den folgenden Abschnitten im Einzelnen analysiert unter dem Aspekt der geschlechtsspezifischen Auswirkungen. Dabei werden empirische Untersuchungen berücksichtigt, um die faktische Benachteiligung von Frauen durch geschlechtsneutral formulierte Regelungen nachzuweisen.

5.4. Mehrarbeit ("Überstunden") - Arbeitszeitflexibilität "nach oben"

5.4.1. Der Umfang der geleisteten Überstunden und ihre geschlechtsspezifische Verteilung

Die Leistung von Mehrarbeit ("Überstunden") über die gesetzliche, tarifvertraglich oder einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus ist weit verbreitet und eines der wichtigsten "Flexibilisierungsinstrumente" für Unternehmen, um das Arbeitszeitvolumen Auftragsschwankungen und konjunkturellen Bewegungen anzupassen. Unternehmen machen davon in großem Umfang Gebrauch (Brinkmann u.a. 1986; BMAS 1986; Kohler/Reyer 1988). Zu Zeiten der Hochkonjunktur und relativer Vollbeschäftigung 1970 erreichte die Überstundenzahl ein Maximum (8.1 % der jährlichen effektiven Arbeitszeit) und nahm seitdem ab (Kohler/Reyer 1988). Seit Anfang 1988 hat sich dieser Trend wieder umgekehrt. Vor allem in Branchen, die Arbeitsplätze stark abgebaut haben (Schiffbau, Baugewerbe, Stahlindustrie) werden kontinuierlich Sonderschichten gefahren. Stellenabbau hat auch das Überstundenvolumen der Lokomotivfahrer enorm aufgebläht - würden alle Freizeitausgleich für die geleistete Mehrarbeit verlangen, würde in der BRD 14 Tage lang kein Zug mehr fahren.

Nach Berechnungen der Bundesanstalt für Arbeit betrug das Mehrarbeitsvolumen 1988 bei 22.2 Mio. abhängig Beschäftigten 1,46 Milliarden Arbeitsstunden. Das entspricht rechnerisch 850.000 Vollzeit-Beschäftigten. Wenn eine beschäftigungswirksame Umsetzung dieser Überstunden von nur 25 % angenommen wird, so wären dies 200 000 Arbeitsplätze (Bispinck/Kurz-Scherf/WSI-Tarifarchiv 1989).

Die Mehrarbeitsstunden verteilen sich unterschiedlich nach Beschäftigtengruppen und Geschlecht : Angestellte und Frauen leisten weniger Überstunden. Das Überstundenvolumen von Männern ist fast dreimal so groß wie das der Frauen, das der ArbeiterInnen fast doppelt so hoch wie von Angestellten (Kohler/Reyer 1988). Neuere Daten einer Untersuchung des ISO-Instituts (Groß/Thoben 1989) geben näheren Aufschluß über die Verteilung der Mehrarbeit zwischen verschiedenen ArbeitnehmerInnengruppen : 1/3 leistet regelmässig (mindestens ein bis zweimal pro Monat) Überstunden, davon 1/4

ein- bis zweimal pro Woche. Die regelmässig Mehrarbeit Leistenden kommen durchschnittlich auf 6.5 Überstunden pro Woche (Männer 6.8 h, Frauen 5.6 h).

Welche Bedeutung Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten inzwischen gewonnen hat, verdeutlicht die Tatsache, daß die Überstundenzahl von Teilzeitbeschäftigten in dieser Gruppe bei 5.1 h/Woche liegt - nicht viel niedriger als die der Vollzeitbeschäftigten (6.6 h/Woche). Hier werden die "normalen" Vorteile von Teilzeitbeschäftigung für Unternehmen (Arbeitszeitflexibilität "nach unten" und Lohnkostenvorteile) mit Überstunden als "Arbeitszeitflexibilität nach oben" verknüpft, ohne daß dafür Mehrarbeitszuschläge gezahlt werden müssen.

5.4.2. Gesetzliche und tarifliche Regelungen der Mehrarbeit - das Fehlen wirksamer Beschränkungen

Bei der Anordnung von Mehrarbeit hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 I Nr. 3 BetrVG). Der enorme Umfang der Mehrarbeit läßt jedoch den Schluß zu, daß Arbeitgeber in der Regel auf keinen zu großen Widerstand von Betriebsräten stossen. Entweder sehen sich Betriebs- und Personalräte aufgrund der Machtasymmetrie nicht in der Lage, sich dem Verlangen nach Mehrarbeit strikter zu verweigern, und/oder es ist eine Interessenkongruenz der "insider" auf Betriebsebene, die die Ausweitung des Mehrarbeitsvolumens begünstigt (finanzielle Interessen der Arbeitnehmer an weitgehend steuerfreien Zuschlägen für Überstunden/Sonderschichten/Wochenendarbeit ; strategisches Interesse von Betriebsräten, das Konfliktniveau mit den Arbeitgebern nicht zu sehr zu erhöhen wegen einer Frage, wo ein relativer Konsens der Arbeitnehmer besteht. Stattdessen wird vom Betriebs- oder Personalrat die Zustimmung zu Mehrarbeit als positiver Anteil in die gesamte "Verhandlungsmasse" mit Arbeitgebern eingebracht). Da von Betriebsräten eine effektive Begrenzung der Mehrarbeit offensichtlich nicht durchgesetzt wird, wäre es nötig, die Regelungsebene hier wieder anzuheben auf das Niveau tarifvertraglicher oder gesetzlicher Regulierung.

Die gesetzlichen Regelungen der Arbeitszeitordnung (AZO) von 1938⁴³ sind durch die Arbeitszeitverkürzungen und tarifliche Vereinbarungen von Mehrarbeitszuschlägen weitgehend obsolet geworden. Die AZO erlaubte eine Arbeitszeitverlängerung bis zu 2 Stunden täglich über die regelmässige tägliche Arbeitszeit (8 Stunden) hinaus an 30 Tagen pro Jahr und schrieb die Verpflichtung zu einer Mehrarbeitsvergütung von 25 % fest, wenn dies vertraglich nicht anders geregelt ist (§ 15 AZO). Relevant ist noch die Regelung des § 17 AZO für Frauen, deren Arbeitszeit an Tagen vor Sonn- und Feiertagen nicht mehr als 8 Stunden betragen darf (ausgenommen sind von dieser Regelung Verkehrswesen, Gastronomie, Krankenpflegeeinrichtungen u.a., § 17 II AZO).

Eine wirksame Begrenzung von Überstunden würde ein gesetzliches Verbot erfordern, oder effektive tarifliche Vereinbarungen müßten getroffen werden. Arbeitgeberverbände widersetzen sich der Beschränkung von Mehrarbeit jedoch strikt und sind offensichtlich bereit, für die Erhaltung dieser Möglichkeit der Arbeitszeitflexibilisierung "nach oben" Erhöhungen der Mehrarbeitszuschläge in Kauf zu nehmen. So wurden die Zuschläge für Schicht- und Wochenendarbeit, die durch die gesetzliche Steuerreform erstmals teilweise versteuert und dadurch reduziert wurden, durch den Tarifvertrag zwischen Metallarbeitgebern und IG Metall 1989 entsprechend angehoben.

Die Gewerkschaften, für die Mehrarbeit lange Zeit nur als Lohnfrage ("Überstundenzuschläge") ein Verhandlungsgegenstand war, haben diese Frage im Zusammenhang mit der Arbeitszeitverkürzung erneut aufgegriffen. Die Zahl der Tarifverträge, die Regelungen zur Beschränkung der Mehrarbeit enthalten, ist jedoch sehr gering. Die tarifvertraglichen Regelungen sind meistens sehr weich und rechtlich unverbindlich formuliert ("Überstunden sind möglichst zu vermeiden" - so in der Privaten Elektrizitätswirtschaft, Bankgewerbe, Einzelhandel, Volkswagen, oder "soweit angängig, durch innerbetriebliche Umsetzung von Arbeitskräften oder Neueinstellungen nach Maßgabe der betrieblichen und technischen Möglichkeiten zu vermeiden", so für die

43. AZO von 1938 (RGBl. I S.447), zuletzt geändert 1975 (BGBl. I S.685).

Chemische Industrie, Schuhindustrie, Textilindustrie, vgl. Bispinck/Kurz-Scherf/WSI Tarifarchiv 1989). Die sehr unterschiedlichen Regelungen zur Begrenzung der Mehrarbeit enthalten meist prozedurale Elemente (Verfahren und Rahmenbedingungen bei der Anordnung von Mehrarbeit, vgl. Bispinck 1990). Absolute zeitliche Beschränkungen gibt es fast nicht außer in den Tarifbereichen Steinkohlebergbau, Metallindustrie und Volkswagen, die eine direkte Begrenzung der maximal zulässigen Zahl der Mehrarbeitsstunden vorsehen. Der Tarifvertrag für die Druckindustrie sieht eine Begrenzung der Überstunden auf maximal 25 im Kalendervierteljahr vor. Einige Tarifverträge begrenzen indirekt, indem tägliche oder wöchentliche Höchstarbeitszeiten vorgesehen sind. Die Höchstzahl der Arbeitstage im Monat, an denen Mehrarbeit geleistet werden darf, ist begrenzt worden für die Bereiche Speditions- und Transportgewerbe (an Samstagen höchstens zweimal im Monat), Bundesbahn und Öffentlicher Dienst (gelegentliche Überstunden für maximal 6 Arbeitstage pro Monat sind zulässig). Von der "Berücksichtigung der Interessen der betroffenen Beschäftigten" sprechen in dieser vagen Formulierung die Tarifverträge der Metall-, Druck-, Schuhindustrie, Einzelhandel, Groß- und Außenhandel (Bispinck et.al. 1989).

Zur Reduzierung der Mehrarbeit beitragen können Bestimmungen, wonach Mehrarbeit ab einer bestimmten Stundenzahl (die relativ niedrig anzusetzen wäre) durch Freizeitausgleich zu entgelten ist, wobei ArbeitnehmerInnen über den Zeitpunkt des Freizeitausgleichs selbst bestimmen können. Dadurch würden Überstunden für Arbeitnehmer finanziell unattraktiver, für Arbeitgeber durch den Freizeitausgleich und die damit verbundenen Arbeitszeitausfälle und Planungsschwierigkeiten weniger interessant. Dies könnte ein Anreiz für Neueinstellungen und eine verbesserte Planung von Unternehmen sein. Es gibt jedoch nur wenige positive Beispiele solcher Regelungen (vgl. Bispinck et.al.1989). Nur für Volkswagen ist die Abgeltung von Mehrarbeit von mehr als 10 Stunden monatlich durch obligatorischen Freizeitausgleich vorgesehen.

Einige wenige ältere Tarifverträge sahen Freistellungsansprüche bei Mehrarbeitsanordnungen vor, begrenzten diese jedoch kostensparend für Unternehmen auf Mütter. Es handelte sich um den Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie (gültig ab 1.1.1980) : Mütter mit Kindern unter 10 Jahren hatten einen Freistellungsanspruch (§ 6

Ziffer 5). Frauen mit Kindern unter 14 Jahren konnten auf Antrag von Mehrarbeit befreit werden nach § 4 Ziffer 3 des Manteltarifvertrag zwischen dem Verband der saarländischen Textil- und Lederindustrie e.V. und der Gewerkschaft Textil und Bekleidung (gültig ab 1.1.1986). Sie werden zunehmend durch geschlechtsneutrale Formulierungen ersetzt, wobei das Schutzniveau häufig in dem Moment gesenkt wird, wenn der Kreis der Anspruchsberechtigten sich erweitert. Die allgemeine geschlechtsneutrale Formulierung, wonach bei der Anordnung von Mehrarbeit und notwendiger Nacht-, Schicht- Sonn- und Feiertagsarbeit die berechtigten Interessen der Betroffenen zu berücksichtigen sind, enthalten einige neuere Tarifverträge⁴⁴ - darauf besteht jedoch kein Rechtsanspruch, die Klausel bindet nur Arbeitgeber und Betriebsrat.

Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten wirft zahlreiche Probleme auf. Teilzeitbeschäftigte erhalten in der Regel keine Mehrarbeitszuschläge, da Mehrarbeit in Tarifverträgen im Hinblick auf das "NAV" und Vollzeitbeschäftigung definiert wird : Mehrarbeit liegt erst vor bei Überschreiten der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit, also in der Regel erst bei mehr als 37/ 36.5 h/Woche (vgl. WSI Tarifarchiv 1984 und Bispinck et/al.1989). Zum Teil werden Zuschläge für Spät- und Nachtarbeit für Teilzeitbeschäftigte ausdrücklich ausgeschlossen⁴⁵.

Auch die bisherige Rechtsprechung geht davon aus, daß der Arbeitgeber erst dann Überstundenvergütung schuldet, wenn die für Vollzeitkräfte geltende

44. So z.Bsp. § 8 des Manteltarifvertrages für Arbeiter und Angestellte der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden, gültig ab 1.4.1988 sowie ähnliche Formulierungen in den Tarifverträgen der Druckindustrie, Schuhindustrie, Einzelhandel, Groß- und Außenhandel.

45. Nach dem Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden, gültig ab 1.4.1988, werden Teilzeitbeschäftigten außerhalb der Fertigung keine Zuschläge für Spätarbeit sowie für Nachtarbeitsstunden zwischen 19 und 6 Uhr gewährt. Der Manteltarifvertrag zwischen der Chemischen Industrie Bundesgebiet und Westberlin und der Gewerkschaft IG ChPK von 1979/1987 und der Tarifvertrag für die Papiererzeugende Industrie Bundesgebiet und Berlin vom 15.6.1988 schließen Teilzeitbeschäftigte von Überstundenzuschlägen explicit aus, wenn 39 Wochenstunden nicht überschritten werden.

Normalarbeitszeit überschritten ist⁴⁶. Die BAG-Entscheidungen beruhen im Wesentlichen auf dem Argument, daß die Rechtslage durch Gesetz (§ 15 AZO von 1938 : Mehrarbeitszuschläge ab Überschreiten der 48. Arbeitsstunde) oder durch Tarifvertrag (ab Überschreiten der regelmässigen tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit) abschliessend geregelt ist und keine Regelungslücke besteht. Mit der Frage der Ungleichbehandlung und der mittelbaren Diskriminierung von Frauen setzen sich diese Urteile nicht auseinander. Nur das LAG Bremen behandelt in der Entscheidung vom 21.5.1971⁴⁷ sachliche Gründe, die eine ungleiche Behandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten bei Mehrarbeitszuschlägen rechtfertigen können. Als sachlich rechtfertigender Grund wird auf die "physische Belastung" abgestellt, die beim Überschreiten einer bestimmten Arbeitszeitgrenze steige und die "Mehrarbeitszuschläge" begründe.

Diese Argumentation, mit der auch von der überwiegenden arbeitsrechtlichen Literaturmeinung⁴⁸ die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen an Teilzeitbeschäftigte abgelehnt wird, ist jedoch nicht stichhaltig. Es gibt keine einheitliche und absolute "Belastungsgrenze" für alle ArbeitnehmerInnen, von der ab die Arbeitsbelastung überproportional zunähme, so daß die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen ab genau dieser Grenze angemessen erscheint. Es gibt keine arbeitsmedizinischen Gutachten, die das Zusammenfallen dieser Grenze mit der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit nachweisen könnten. Die physische Belastung hängt von zahlreichen konkreten Faktoren ab, u.a. der Ausgestaltung des jeweiligen Arbeitsprozesses, Arbeitsintensität, physischer Konstitution und Alter der ArbeitnehmerIn etc. Die Festsetzung der Zeitgrenze, aber deren Überschreiten Mehrarbeitszuschläge zu zahlen sind, ist nicht "objektiv", sondern abhängig vom Kräfteverhältnis der Tarifvertragsparteien und deshalb verkoppelt mit der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit, die der Arbeitszeit der meisten

46. BAG vom 23.2.1977, AP Nr. 1 zu § 1 Tarifverträge ; BAG 1985, AP Nr.48 zu § 37 BetrVG 1972 ; vgl. auch LAG Bremen vom 21.5.1971, DB 1971,1429 f.

47. LAG Bremen, DB 1971, 1429 f.

48. Für ausführliche Literaturhinweise siehe Schüren (1990:19). Anderer Auffassung als die herrschende Meinung sind Däubler (1986), Schlüter (1975), Schüren (1985 ; 1990), Degen (1987) sowie das ArbG München in einer Entscheidung vom 5.7.1973, BB 1973,1357.

gewerkschaftlich organisierten ArbeitnehmerInnen entspricht. Teilzeitbeschäftigte sind zu einem viel geringeren Grad gewerkschaftlich organisiert⁴⁹. Das "Belastungsargument" erscheint insgesamt sehr fragwürdig und kann sicher nicht erklären, warum z.Bsp. Stahlarbeiter wesentlich höhere Nachtarbeitszuschläge erhalten als Krankenschwestern. Lohnfragen sind bekanntlich "Machtfragen".

Außerdem ignoriert das Argument der "physischen Belastung" mit typischem "männlichen Vorurteil" die zeitliche Belastung von Teilzeitbeschäftigten in der Haushaltsökonomie, denen ganz überwiegend Hausarbeit und Kindererziehung zugewiesen ist. Ihre Gesamtarbeitszeiten sind durchschnittlich länger als die von Männern. Die physische Belastung von Teilzeitbeschäftigten bei Überschreiten ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit könnte also durchaus höher sein als die eines vollzeitbeschäftigten Mannes, der keinerlei Hausarbeit zu leisten hat.

Die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen an Teilzeitbeschäftigte bei Überschreiten der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit könnte den Effekt haben, daß 'normale' Arbeitsstunden von VollzeitarbeitnehmerInnen dann billiger wären als Überstunden von Teilzeitbeschäftigten. Damit würde einerseits Teilzeitarbeit als Flexibilisierungsressource für Arbeitgeber verteuern und widerspricht daher ihrem Interesse an Gewinnmaximierung. Es könnte jedoch gleichzeitig ein Anreiz sein, Teilzeitarbeitsverhältnisse nicht immer an der "unteren zeitlichen Grenze" zu kalkulieren, sondern mehr Teilzeitarbeitsplätze im arbeits- und sozialrechtlich abgesicherten Bereich von mehr als 19 Wochenarbeitsstunden zu schaffen.

So notwendig die Gewährung von Mehrarbeitszuschlägen an Teilzeitbeschäftigte zur Beseitigung mittelbarer Diskriminierung von Frauen und zur Förderung qualifizierter Teilzeitarbeitsplätze im arbeits- und sozialrechtlich abgesicherten Bereich erscheint, so ist doch fraglich, ob Gewerkschaften mit

49. Nach Schupp (1989) war der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Jahr 1985 von Vollzeitbeschäftigten 32.9 %, von Beschäftigten mit weniger als 35 Wochenstunden 12.5 % und bei weniger als 20 Wochenarbeitsstunden nur 6.1 %.

ihrem überwiegend männlichen Klientel von Vollzeitarbeitnehmern dies mittragen würden. Zwar sind in der innergewerkschaftlichen Diskussion Vorschläge für frauenfreundliche Regelungen unterbreitet worden. Die Musterbetriebsvereinbarung der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV 1984) schlägt in § 4 II folgende Regelung vor : "Jede über die vertraglich vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten ist Mehrarbeit und nur mit Zustimmung des BR zulässig. Dies gilt auch für nur vorübergehende Verschiebungen von Arbeitszeit". Solche Vorschläge konnten aber noch nicht durchgesetzt werden. Pfarr/Bertelsmann (1989:233) geben nur drei ältere Tarifverträge an, die als Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte die über die mit der einzelnen Beschäftigten vereinbarten Arbeitsstunden hinausgehende Arbeitszeit definieren⁵⁰.

5.4.3. Möglichkeiten des Abbaus von Mehrarbeit

Mögliche Maßnahmen sind

- gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen, die Mehrarbeit ganz oder oberhalb einer bestimmten Grenze verbieten und/oder durch prozedurale Regelungen beschränken
- der obligatorische Ausgleich von Mehrarbeit durch Freizeit
- tarifvertragliche Regelungen, die Mehrarbeit definieren als Überschreiten der einzelvertraglich vereinbarten täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit.

Kurz-Scherf (1988:554 f.) sieht im Entwurf eines "Phantastischen Tarifvertrags" vor, daß die Anordnung von Mehrarbeit über die regelmässige Arbeitszeit hinaus nur in unvorhergesehenen Notfällen mit Zustimmung des Betriebsrats und an höchstens 20 Arbeitstagen pro Jahr zulässig sein soll. Außerdem wird eine Höchstarbeitszeit festgeschrieben : die Arbeitszeit einschließlich Mehrarbeit darf 9 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche

50. Manteltarifvertrag zwischen der IG Bergbau und Erden und der Aral AG Bochum vom 1.1.1982 ; Lohn- und Gehaltstarif der Gewerkschaft NGG und der Milchwarenindustrie Bayern vom 1.1.1982 ; Manteltarifvertrag der IG ChPK und der Druckindustrie Nordrhein-Westfalen, Stand 1.1.1982.

nicht überschreiten. Bei Teilzeitarbeit ist die Anordnung von Mehrarbeit unzulässig. Mehrarbeit ist grundsätzlich innerhalb von 2 Monaten durch Freizeit im Verhältnis von einer Mehrarbeitsstunde zu 1.5 "Freistunden" auszugleichen.

Der Arbeitszeitgesetzentwurf der Grünen sieht keine direkte Beschränkung der Überstundenzahl vor. Die vorgeschlagene Neufassung des § 17 AZO enthält jedoch eine Klausel, wonach keine ArbeitnehmerIn gegen ihren Willen zur Ableistung von Mehrarbeit herangezogen werden darf außer bei unvorhersehbaren Katastrophen oder Naturereignissen. Mehrarbeit wird definiert als Überschreiten der vereinbarten Wochenstundenzahl. "Für ArbeitnehmerInnen, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist, gilt die vereinbarte Arbeitsstundenzahl." (§ 17 I S.2). Mehrarbeitsvergütung fällt erst bei Überschreiten dieser Grenze an. Der Gesetzentwurf der Grünen zum Überstundenabbau⁵¹ entspricht in der Definition der Mehrarbeit der vorgeschlagenen Regelung des Arbeitszeitgesetzes. In § 9 ist der obligatorische Ausgleich von Überstunden durch Freizeit vorgesehen.

Der Arbeitszeitgesetzentwurf der SPD⁵² erlaubt wöchentlich höchstens 2 Stunden Mehrarbeit an bis zu 20 Tagen im Jahr. Die Mehrarbeit soll im Regelfall durch Freizeit ausgeglichen werden, wenn Tarifverträge keine andere Regelung vorsehen. Beim Freizeitausgleich ist ein Zeitzuschlag von 25 % zu gewähren. Der SPD-Entwurf eines Gleichstellungsgesetzes⁵³ sieht einen Freizeitausgleich für Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von drei Monaten nach den Wünschen der Teilzeitbeschäftigten innerhalb der vereinbarten regelmässigen Wochenarbeitszeit vor. Wenn dies nicht möglich ist, ist Teilzeitbeschäftigten derselbe Mehrarbeitszuschlag zu gewähren wie Vollzeitbeschäftigten. Zusätzlich zu dieser gesetzlich erlaubten Mehrarbeit sollen noch einmal zwei Stunden Mehrarbeit pro Woche aufgrund von Tarifvertrag, Betriebs- oder Dienstvereinbarung möglich sein. Die

51. Entwurf eines Gesetzes zum Überstundenabbau vom 2.4.1987 (BT drucks. 11/136).

52. Entwurf der SPD-Fraktion eines Arbeitszeitgesetzes (BT drucks. 11/1617).

53. Gleichstellungsgesetzentwurf der SPD vom 13.12.1988 (BT drucks. 11/360).

Zusammenlegung der Mehrarbeit innerhalb eines Monats ist möglich (d.h. maximal zwei Sonderschichten von 8 Stunden pro Monat wären zulässig).

Der Arbeitszeitgesetzentwurf der Bundesregierung⁵⁴ sieht keinerlei Beschränkung der Mehrarbeit vor. Sie wird in dem Gesetzentwurf überhaupt nicht geregelt, auch nicht die Vergütung der Mehrarbeit (der Mehrarbeitszuschlag war für den Fall des Fehlens anderer tariflicher oder einzelvertraglicher Abreden bisher in § 15 AZO gesetzlich festgelegt auf 25 % des Stundenlohns). Aufgrund der vorgesehenen flexiblen Arbeitszeiten (bis zu 10 Stunden am Tag und bis zu 60 Stunden pro Woche) würde die gesetzliche Mehrarbeit nach dem Arbeitszeitgesetzentwurf der Bundesregierung sogar noch später beginnen. Der Arbeitszeitgesetzentwurf der Bundesregierung ist in keiner Art und Weise geeignet, die Mehrarbeit einzuschränken, sondern erlaubt eine Ausweitung.

5.5. Nacharbeit, Schichtarbeit, Wochenendarbeit

Wie Überstunden bieten diese Formen der Arbeitszeitorganisation Arbeitszeitflexibilität "nach oben", indem die standardisierten "Kern"arbeitszeiten der Vollzeitarbeit, die sich auf die Zeitspanne tagsüber zwischen 7 und 18 Uhr konzentrieren. Frauen sind in diesen Arbeitszeitformen unterrepräsentiert - mit Ausnahme einiger stark segregierter Bereiche wie z.Bsp. Krankenpflege und Gastronomie, in denen auch die Geltung der Vorschriften des besonderen Frauenarbeitsschutzes eingeschränkt ist. Dafür ursächlich ist einerseits die Zeitorganisation der Hausarbeit, vor allem der Kinderbetreuung. Abends, nachts und an Wochenenden stehen kaum Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung. Es ist jedoch auch der Fall anzutreffen, daß Frauen Spätschichten oder Nacharbeit leisten mit der Begründung, daß sie nur zu dieser Zeit arbeiten könnten, weil sonst niemand für die Kinderbetreuung da wäre.

54. Arbeitszeit-Gesetzentwurf der Bundesregierung (BT drucks. 11/360).

Repräsentative Daten über den Umfang der Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit fehlen weitgehend. Sie liegen für die BRD nur für 1975 vor⁵⁵. An Sonn- oder Feiertagen arbeiteten 1975 unregelmässig 3.6 Mio. Erwerbstätige (davon 25 % Frauen), regelmässig 1.3 Mio. Beschäftigte (davon waren 0.4 Mio., also knapp ein Drittel, Frauen). In Schichtarbeit waren 1975 3.4 Mio. ArbeitnehmerInnen beschäftigt, 0.8 Mio. davon waren Frauen. Das entspricht einem Anteil der SchichtarbeiterInnen an allen ArbeitnehmerInnen von 18 % der Männer und 10 % der Frauen. Regelmässige Nachtarbeit leisteten 1975 1.3 Mio. Erwerbstätige, das entspricht einem Anteil von 5.6 % an allen ArbeitnehmerInnen. Der Frauenanteil an den Nachtschichtarbeitenden liegt unter 20 % (1.1 Mio. sind Männer, 0.2 Mio. Frauen). Branchenmässig konzentrierten sich Nacht-, Schicht- und Wochenendarbeit der Männer auf die Industrie, die von Frauen auf die Bereiche Handel/Gaststätten, Verkehr/Nachrichtenübermittlung, sonstige Dienstleistungen (u.a. Gesundheitswesen).

Der Anteil der in Wechselschicht beschäftigten ArbeitnehmerInnen lag in der BRD mit 18 % (1975) höher als in den anderen EG Ländern und in den USA (OECD 1986)⁵⁶. Ohne Zweifel sind diese Arbeitszeitformen mit erheblichen Gesundheitsschäden und Streß verbunden (Rutenfranz et.al. 1975). Bei SchichtarbeiterInnen wurde ein alarmierend hoher Konsum von Beruhigungsmitteln, Psychopharmaka, Nikotin und Alkohol festgestellt (Müller-Wichmann 1988). Die Arbeitszeiten bedeuten einen weitgehenden Ausschluss vom sozialen Leben und stellen eine psychische und soziale Belastung für SchichtarbeiterInnen und ihre Familien dar.

55. Vgl. die Antwort der Bundesregierung vom Februar 1989 auf eine Große Anfrage der Grünen über gesundheitliche, familiäre und soziale Auswirkungen der Schichtarbeit (BT drucks. 11/3992) sowie die Große Anfrage der Grünen (BT drucks. 11/3185 vom 27.10.1988).

56. Nach den Angaben der OECD (1986) war der Anteil der in Wechselschicht beschäftigten ArbeitnehmerInnen an allen ArbeitnehmerInnen in der BRD 18 % (1975), in Frankreich 8 % (1978), USA 8 % (1980), Vereinigtes Königreich 13 % (1978). Abweichende Daten für die anderen Länder außer der BRD enthält die EG Arbeitskräftestichprobe 1975 (BRD 18 %, F 15 %, UK 16 %).

Nachtarbeit ist regelmässig mit Schlafentzug und physischen Belastungen verbunden, da sich die körperlichen Rhythmen nicht vom Tag/Nacht-Rhythmus entkoppeln lassen. Nachtarbeit ist immer schädlich und für die Lebensrhythmen ein "pathologisches Ereignis" (Rutenfranz et.al.1987). Als Grund dafür, warum sie Nachtarbeit leisteten, gaben 62.7 % der in Dauer-Nachtschicht und 70.3 % der in Dauer-Spätschicht arbeitenden Frauen an, daß dies aufgrund der Betreuung ihrer Kinder nötig war (Stein 1963). Nach dieser Untersuchung waren die Schlafdefizite dieser Frauen eklatant : sie bekamen durchschnittlich nur 5 Stunden Schlaf täglich, zum Teil noch weniger (Mütter von Kleinkindern und Säuglingen).

Die Wochenendarbeit hat in den letzten Jahren stark zugenommen, vor allem in hochtechnisierten Produktionsbereichen mit einem hohen Kapitalanteil. Sie konzentriert sich auf den Samstag. Regelmässige Samstagsschichten wurden 1989 eingeführt in der Automobilindustrie bei Opel und BMW Regensburg, in der "high tech" Branche bei Siemens und IBM Regensburg und Sindelfingen, weiter bei Beiersdorf/Hamburg, Michelin in Bad Homburg und Bad Kreuznach, bei Continental/Hannover. Goodyear investierte 100 Mio. DM im Werk in Fulda abhängig von der Zusicherung der Einführung von Samstagsarbeit durch den Betriebsrat (EIRR 183/April 1989, S.10 ff.). Betriebsräte verhandeln zunehmend unter dem Druck der Drohung von Betriebsverlegungen und Arbeitsplatzverlusten. So konnten internationale Konzerne wie General Motors in den Opel-Werken in der BRD (Kaiserslautern, Bochum, Rüsselsheim) sehr weitgehende Betriebsvereinbarungen durchsetzen (es wurden 139.5 bzw. 136 Betriebsstunden pro Woche vereinbart, davon zwei Samstagsschichten und eine Sonntagsschicht). Andernfalls bestand die Gefahr von weiteren Arbeitsplatzverlagerungen nach Zaragoza/Spanien (wo 1988 Rund-um-die-Uhr-Schichten einschließlich des Wochenendes eingeführt worden waren) oder nach Antwerpen/Belgien (EIRR 1989/August 1989:12 ff.). Dies führte zu Konflikten zwischen der betrieblichen und der überbetrieblichen, tariflichen Regelungsebene, zwischen der IG Metall und Betriebsräten. Die Betriebsvereinbarungen bei BMW/Regensburg und Opel/Bochum wurden gegen den Willen der IG Metall abgeschlossen. Bei IBM Sindelfingen kam es zum offenen Konflikt, die IG Metall führte Arbeitsgerichtsprozesse über die

Rechtmässigkeit der Einführung von Sonntagsschichten⁵⁷. Betriebsratsmitglieder traten aus der IG Metall aus, so daß diese nicht länger eine Mehrheit im Betriebsrat hat.

Die niedrigere Bewertung von Frauenarbeit wird deutlich an den ungleichen Zuschlägen für Schicht-/Nacht-/Wochenendarbeit. Sie sind in den kapitalintensivsten Sektoren der Industrie mit einer großen Verhandlungsmacht von Arbeitnehmern, wesentlich höher als in Bereichen mit einem hohen Frauenanteil (Dienstleistungsbereich, Krankenpflege, Post, Hotel- und Gaststättengewerbe).

So wird z.Bsp. in der Automobilindustrie bei Opel Rüsselsheim für die Samstagsschichten ein Zuschlag von 33 % des Stundenlohns für die ersten drei Arbeitsstunden und von 50 % für alle folgenden Arbeitsstunden gezahlt. Die Arbeitnehmer der Schicht von Sonntag auf Montag erhalten einen Zuschlag von 70 %. Zusätzlich wird an alle Beschäftigten der Samstagsschicht eine Prämie von DM 15,- (Schichtantrittsprämie) gezahlt. Im Gegensatz dazu wurden im Gesundheitswesen erstmals im Tarifvertrag vom 1.8.1989 (ÖTV) Zulagen für Schichtarbeit vereinbart - sie betragen für Schichtarbeit DM 70,- bis 120,- und Wechselschichtarbeit DM 150,- monatlich. Dies ist das Ergebnis der ersten bundesweiten Arbeitskämpfmaßnahmen im Gesundheitswesen der BRD in der Nachkriegszeit. Der Zuschlag für Nachtarbeit wurde von DM 1.50 auf DM 2.50 und des Zuschlag für Samstagsarbeit von DM 0.75 auf DM 1.50 pro Stunde angehoben. Die Wechselschichtzulage steht nun auch Altenpflegerinnen zu. - Eine kontinuierlich Wechselschicht arbeitende Krankenschwester erhält jetzt monatlich eine Wechselschichtzulage in etwa derselben Höhe, die eine einzige Sonntagsschicht einem Opelarbeiter einbringt.

Die Arbeitszeitverbote des besonderen Frauenarbeitsschutzes der Arbeitszeitordnung von 1938 sind für die Beschäftigung von Frauen an Wochenenden, Feiertagen und Nachts noch relevant, insbesondere das Verbot der Nachtarbeit für Arbeiterinnen (§ 19 AZO). Nicht unter den

57. Nach der Gewerbeordnung kann Sonntagsarbeit erlaubt werden, wenn aufgrund der Produktionsunterbrechung "ein unverhältnismässiger Schaden" (§ 105f GewO) zu erwarten ist.

Anwendungsbereich der AZO fallen Bereiche, in denen der Arbeitsanfall an bestimmten Tagen besonders hoch und Frauenarbeit weit verbreitet ist (u.a. Verkehrswesen, Gast- und Schankwirtschaften, Beherbergungswesen, Friseurhandwerk, Badeanstalten, Krankenpflegeanstalten, Gärtnereien, Apotheken, offene Verkaufsstellen) und die Landwirtschaft (§ 1 Nr.1 AZO). Für Bäckereien/Konditoreien sowie für Pflegepersonal und gleichgestellte ArbeitnehmerInnen in Krankenpflegeanstalten gelten besondere Regelungen⁵⁸.

§ 19 regelt die Nachtruhe und den Frühschluß vor Sonn- und Feiertagen. In einschichtigen Betrieben dürfen Arbeiterinnen nicht zwischen 20 und 6 Uhr beschäftigt werden, an den Tagen vor Sonn- und Feiertagen nicht nach 17 Uhr. In mehrschichtigen Betrieben dürfen Arbeiterinnen nur bis 23 Uhr und ab 6 Uhr früh beschäftigt werden (mit Genehmigung der Gewerbeaufsichtsbehörden bis 24 Uhr oder bereits ab 5 Uhr, wenn die Spätschicht um 23 Uhr endet - eine zusammenhängende Ruhezeit von 7 Stunden muß eingehalten werden). Ausnahmen können vom Arbeitsministerium aus betriebstechnischen oder allgemeinen wirtschaftlichen Gründen gewährt werden für maximal 40 Tage innerhalb eines Jahres, § 20 AZO. Das Nachtarbeitsverbot gilt nicht für vorübergehende Arbeiten in Notfällen, § 21 AZO.

Die Forderung nach einer Beseitigung des Nachtarbeitsverbots für Arbeiterinnen ist von verschiedenen Seiten seit längerem erhoben worden. Der besondere Frauenarbeitsschutz war bekanntlich seit seiner Einführung im 19. Jahrhundert heftig umstritten und wurde von der Frauenbewegung in einigen Ländern (so in England und in den skandinavischen Ländern) grundsätzlich abgelehnt. Sie forderten gleichen Arbeitsschutz für beide Geschlechter und Verbesserungen der Situation für berufstätige Frauen. In Deutschland sprach sich die Frauenbewegung anfangs ebenfalls gegen einen besonderen Frauenarbeitsschutz aus. Die sozialistische Frauenbewegung schwenkte dann jedoch 1893 aufgrund einer Vermischung taktischer und grundsätzlicher

58. Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. Februar 1924, abgeändert am 2. März 1974, BGBl. I S.469. Es bestehen keine relevanten Beschränkungen.

Erwägungen auf die Parteilinie der Sozialdemokraten ein⁵⁹. Die heutigen Kontroversen sind sehr ähnlich, spielen sich jedoch unter stark veränderten Bedingungen ab. Arbeitszeiten, Zahl der Kinder, Säuglingssterblichkeit, Müttersterblichkeit und Lebenserwartung von Frauen unterscheiden sich erheblich.

Die Aufhebung des Nachtarbeitsverbots als Verstoß gegen den formellen Gleichbehandlungsgrundsatz, als Zutrittsbeschränkung von Frauen zum Arbeitsmarkt und als Diskriminierung aufgrund traditioneller Geschlechterrollenstereotype wird gefordert von der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG (Artikel 5, 3 II c). Schutzgesetze sollten für beide Geschlechter und alle Beschäftigungsbereiche gleich gelten (wie dies in Dänemark der Fall ist). Besondere Vorschriften zum Schutz von Frauen sind jedoch ausdrücklich möglich bei Schwangerschaft und Mutterschaft (Art. 2 (3) der Richtlinie 76/207/EWG) - wobei der Begriff der "Mutterschaft" vage bleibt. Inzwischen ist vor dem Europäischen Gerichtshof ein Vorabentscheidungsverfahren anhängig, in dem die Vereinbarkeit von französischen strafrechtlichen Bestimmungen, die die Nachtarbeit von Arbeiterinnen untersagen, mit Artikel 5 der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG zu überprüfen ist (Rechtssache C 345/89 "Stöckel"). Die E.G. Kommission bezieht die Position, daß zahlreiche Regeln des besonderen Frauenarbeitsschutzes den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzen⁶⁰ und will die Mitgliedstaaten offensichtlich zu vertragskonformem Verhalten (Art. 234 EWG Vertrag) verpflichten. Sie drängt auf die Beseitigung bzw. Anpassung der z.T. noch bestehenden unvereinbaren

59. Eine historische Untersuchung der Entwicklung des besonderen Frauenarbeitsschutzes im 19. Jahrhundert enthält Quataert (1979), eine knappe Darstellung der historischen Entwicklung in Deutschland Ott-Gerlach (1988).

60. Vgl. E.G. Kommission (1987) Schutzgesetze für Frauen in den Mitgliedstaaten der EG (KOM (87) 105 endg.). Der Zusammenhang von Gleichbehandlung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Art. 117 EWGV) wird betont. "Gleichbehandlung sollte nicht einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für ein Geschlecht dienstbar gemacht werden, und es wäre unzureichend, lediglich notwendige Schutzvorkehrungen zu beseitigen, die gegenwärtig auf ein Geschlecht beschränkt sind" (ebd. S.7). Für einen Überblick der Entwicklung in den verschiedenen EG Staaten vgl. Scheiwe (1990:32 ff.). Die Haupttendenzen sind einerseits Deregulierung, andererseits Untätigkeit.

107

Rechtspflichten der Mitgliedstaaten aus internationalen IAO Übereinkommen in diesem Bereich.

Das IAO Übereinkommen Nr. 89, das ein Verbot der Nachtarbeit von Arbeiterinnen vorsieht, wird zur Zeit reformiert. Die 77. Weltarbeitskonferenz der IAO hat im Juni 1990 eine Konvention verabschiedet, die die Nachtarbeit für Frauen in der Industrie zuläßt, wenn eine Genehmigung von einer staatlichen Instanz erteilt wird. Eine Bewilligung für ganze Branchen und Berufsgruppen kann nur verfügt werden, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber damit einverstanden sind⁶¹. Dies neue Übereinkommen muß zunächst ratifiziert und durch nationale Gesetze in Kraft gesetzt werden. Die von der IAO vorgeschlagene Lösung beinhaltet eine prozedurale Regelung für neokorporatistische Arrangements durch Tariföffnungsklauseln. Diese Lösung wurde schon von einigen anderen Ländern eingeführt (z.Bsp. in Italien durch Art. 5 des Gesetzes 903/1977). Die Problematik liegt vor allem darin, daß Frauen in den Gewerkschaften nicht ausreichend repräsentiert sind. Es müßten also weitere prozedurale Regelungen verabschiedet werden, die eine ausreichende Partizipation und Verhandlungsmacht von Frauen sichern (z.Bsp. Quoten für die Verhandlungskommissionen und/oder eine getrennte Urabstimmung für Frauen vor Einführung der Nachtarbeit). Es besteht die Gefahr, daß sonst Vereinbarungen auf Kosten von Frauen getroffen werden, bei denen die Frage der Einführung von Nachtschichten für Arbeiterinnen Teil der "Verhandlungsmasse" der männerdominierten Gewerkschaften wird. Dabei werden die Interessen von Frauen oft ungenügend berücksichtigt. In "package deals" werden Nachteile zu Lasten von Frauen für Vorteile zu Gunsten von Männern

61. Diese Regelung orientiert sich an den Beschlüssen der IAO Konferenz vom Juli 1989. Danach sollte das Nachtarbeitsverbot grundsätzlich beibehalten werden, aber Zusatzprotokolle zum Übereinkommen sollten Abänderungen und Derogation bei Zustimmung der Tarifvertragsparteien ermöglichen innerhalb einer nationalen Rahmengesetzgebung. Die Zulässigkeit der Nachtarbeit während der Schwangerschaft sollte beschränkt werden und verschiedene Schutzvorschriften auf beide Geschlechter ausgedehnt werden (medizinische begleitende Kontrolluntersuchungen, Garantien im Fall zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit, Erste-Hilfe-Zentren und soziale Dienste).

eingetauscht. Von ähnlichen Konflikten wurde aus Italien berichtet⁶².

Daß das Verbot der Nachtarbeit für Arbeiterinnen auf Geschlechtsrollenstereotypen beruht und eine diskriminierende Bedingung für Frauen beim Zugang zum Arbeitsmarkt darstellt, wird kaum ernsthaft bestritten. Auch die Ungleichbehandlung der Gruppe der Arbeiterinnen im Gegensatz zu Angestellten oder weiblichen Beschäftigten in der Krankenpflege oder Gastronomie verdeutlicht, daß es nicht einfach um einen Schutz vor gesundheitsbelastenden Arbeitsbedingungen geht - denn dann müßte Nachtarbeit für alle verboten werden. Die Auseinandersetzung konzentriert sich darauf, ob ein Schutzrecht ersatzlos gestrichen werden soll, oder ob dessen Preisgabe durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zumindestens teilweise kompensiert wird und die zusätzlichen Belastungen der Nachtarbeit für Frauen durch entsprechende ökonomische und soziale Verbesserungen (wie z.Bsp. Infrastrukturen, betriebliche Transportgelegenheiten, Kinderbetreuungsmöglichkeiten etc.) ausgeglichen werden.

Die Arbeitgeber fordern die - für sie kostengünstigste - ersatzlose Beseitigung des Nachtarbeitsverbots und die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten, um den Drei-Schicht-Betrieb mit Frauennachtschichten einführen zu können (Arbeitsring Chemie 1980).

Im Arbeitszeitgesetzentwurf der Bundesregierung⁶³ ist das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen in § 10 entsprechend den alten §§ 19, 17 III AZO noch enthalten (mit einer erweiterten Zulässigkeit von Nachtarbeit für Frauen bei der Kontrolle, Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, § 7 II Nr.3 AZG Entwurf). In der Koalitionsvereinbarung von CDU, CSU und FDP war 1987 jedoch die generelle Beseitigung des Nachtarbeitsverbots für Arbeiterinnen vereinbart (Zmarlik 1987:15). Die Gewerkschaften sind gegen eine Aufhebung des Nachtarbeitsverbot und fürchten eine "Nivellierung nach

62. In einem Tarifvertrag von 1989 zwischen der Firma SGS Thompson und drei Metallarbeitergewerkschaften (gültig für 4700 ArbeitnehmerInnen) wurde eine jährliche Arbeitszeitverkürzung vereinbart, aber zusätzliche Nacht- und Wochenendschichten für Frauen eingeführt. In einer Urabstimmung votierten insgesamt 55 % für den Tarifvertrag, von den Frauen waren jedoch 80 % dagegen (EIRR Nr.191/Dez. 1989, S.7).

63. BT drucks. 11/360.

unten" der Schutzstandards. Gefordert wird die Angleichung "nach oben" und das Verbot bzw. die weitere Einschränkung der Nachtarbeit für alle, unabhängig vom Geschlecht (DGB 1981, 1988 ; Dobberthien 1981, 1982). Von anderen wird die Forderung nach Beseitigung der Vorschrift, individuellen geschlechtsneutralen Überprüfungen (Krell-Tammling 1979) und nach geschlechtsneutralen, verbesserten Arbeitsschutzvorschriften und Infrastrukturen erhoben (Pfarr/Bertelsmann 1989).

Die Befürchtungen einer "Nivellierung nach unten" sind eindeutig berechtigt. Der Trend zur "Deregulierung" der Vorschriften des besonderen Frauenarbeitsschutzes in einigen Ländern wie z.Bsp. dem Vereinigten Königreich ohne Kompensation durch verbesserten allgemeinen, geschlechtsneutralen Arbeits- und Gesundheitsschutz oder ohne verbesserte Infrastrukturen verdeutlichen dies. Es ist wahrscheinlich, daß dem leichteren Zugang einiger Frauen zu Berufen mit Nachtarbeit eine große Zahl Frauen gegenüberstehen, die gegen ihren Willen zur Nachtarbeit gezwungen würden durch die Einführung einer dritten Schicht in Betrieben mit einem hohen Frauenanteil, in denen bisher zwei Schichten gefahren wurden. Es liegen jedoch keinerlei empirische Untersuchungen oder Schätzungen vor, wie viele Frauen in welchen Industriezweigen davon betroffen sein könnten.

Pfarr/Bertelsmann (1989:154 f.) argumentieren, daß das Nachtarbeitsverbot zwar gegen Artikel 3 II GG verstoße, halten aber die Rechtsfolge der Nichtigkeit bzw. der Abschaffung des Nachtarbeitsverbotes für unzulässig als Verstoß gegen das Sozialstaatsgebot des Art.20 GG i.V.m. Art. 2 II GG, Art. 6 I, II GG. Lösungsmöglichkeit sei daher nur eine verfassungskonforme Neuregelung durch "Anpassung nach oben" oder Milderung der Folgen : Bereitstellung "tagschlafgeeigneter Wohnmöglichkeiten" für ArbeitnehmerInnen, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Transportorganisation im Rahmen des Werkverkehrs, ein Verbot der Nachtarbeit für Eltern mit Kindern unter 6 Jahren und ein Verbot der Dauernachtschicht für Frauen und Männer sowie die Festlegung einer Höchstdauer, ferner regelmässige arbeitsmedizinische Untersuchungen, ein Weiterbeschäftigungsanspruch bei Abbruch der Nachtschichtarbeit aus gesundheitlichen Gründen und keine Einführung der Nachtarbeit gegen den Willen der ArbeitnehmerIn. Prozedural wird die Genehmigung durch eine Aufsichtsbehörde vorgeschlagen. Ein

drittelparitätisches Gremium sollte die Genehmigung nur bei Nachweis entsprechender Infrastrukturen erteilen. Meiner Meinung nach sollte dies ergänzt werden durch die Absicherung einer angemessenen Repräsentation von Frauen in den Genehmigungs-, Entscheidungs- und Verhandlungsgremien (Quote) sowie die Einführung einer getrennten Urabstimmung unter den Frauen des Betriebs/der Branche, in der Nachtarbeit eingeführt werden soll (mit der Notwendigkeit einer Zustimmung von 75 % zum Abschluß eines entsprechenden Tarifvertrages). So könnte das Problem neokorporatistischer Arrangements vermieden werden, daß sie häufig auf Kosten Dritter ("outsider") abgeschlossen werden.

5.6. Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit stellt die am meisten verbreitete Form der Arbeitszeitorganisation mit Flexibilität "nach unten" dar. Teilzeitbeschäftigte sind zu 90 % Frauen. Der Zuwachs der Frauenbeschäftigung in den letzten Jahren in der BRD ist weitgehend Ergebnis der Zunahme von Teilzeitbeschäftigung. Die Teilzeitquote (Anteil der TeilzeitarbeitnehmerInnen an allen ArbeitnehmerInnen) ist von 3.9 % (1960) über 9.3 % (1970) auf 13.9 % (1988) gestiegen (Bäcker/Stolz/Willig 1990:8). Diese Teilzeitquote ist eher zu niedrig angegeben, weil "geringfügige Beschäftigungen" statistisch untererfaßt sind (ISG 1989). Im internationalen Vergleich gesehen ist die Teilzeitquote der BRD relativ niedrig. Der Anteil der Teilzeitarbeit an der Frauenbeschäftigung lag in der BRD 1985 knapp unter 30 %, in Dänemark bei 42 %, dem Vereinigten Königreich 44 % und den Niederlanden 57 % (Jackson 1990:38).

Teilzeitbeschäftigung ist fast ausschließlich eine Beschäftigungsform von Frauen : 90 % der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen, der überwiegende Teil ist verheiratet. Nur 2.3 % der Männer, aber 32 % der erwerbstätigen Frauen arbeiten in einem Stundenbereich unterhalb der tarifvertraglich vereinbarten

Normalarbeitszeit (Brinkmann/Kohler 1989:474)⁶⁴. Ein großer Teil der erwerbstätigen Mütter mit zu betreuenden Kindern arbeiten Teilzeit. Dies ist oft die einzige Möglichkeit, Berufstätigkeit und Familie angesichts der unzureichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu vereinbaren. Aber auch andere Motive spielen eine Rolle : Die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen hatte 1984 keine Kinder unter 16 Jahren zu versorgen (Büchtemann/Schupp 1986:13).

Teilzeitarbeitsplätze konzentrieren sich auf wenige Branchen, vor allem den Dienstleistungsbereich, Handel und auf wenig qualifizierte Tätigkeiten, für die keine Aufstiegsmöglichkeiten oder innerbetriebliche Fortbildung bestehen. Der stärkste Zuwachs der Teilzeitarbeit während der letzten 15 Jahre fand bei den "geringfügigen Beschäftigungen" statt, bei denen sich die arbeits- und sozialrechtlichen Risiken kumulieren⁶⁵. Dies liegt jedoch an dem Angebot und nicht an der Nachfrage. Bei zahlreichen Beschäftigten besteht der Wunsch nach Teilzeitarbeit im Bereich von 25 bis 35 Stunden, es gibt jedoch keine entsprechenden Angebote (Büchtemann/Schupp 1986, Bielinski/Strümpel 1988). Büchtemann (1989b:191) schätzt das Potential der VollzeitarbeitnehmerInnen, die auf Teilzeit übergehen möchten, auf 2.7 Mio. (mit einem möglichen Beschäftigungseffekt von 500 000 neuen Vollzeitarbeitsplätzen, wenn nur 50 % der Reduzierung durch Neueinstellungen kompensiert würden).

64. Der Anteil der teilzeitarbeitenden Männer liegt in allen EG-Ländern unter 10 % mit Ausnahme der Niederlande und Dänemarks. Es handelt sich dabei überwiegend um jüngere Männer (Teilzeitarbeit im Anschluß an die Berufsausbildung) oder ältere Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit/Teilzeittrente.

65. Anders ist die Situation in Schweden mit einer sehr hohen Teilzeitquote, die sich im Stundenbereich zwischen 20 und 30 Wochenstunden konzentriert (Maier 1987:7). In der DDR lagen die Teilzeit-Arbeitszeiten zwischen 25 und 35 Stunden und damit nur wenig unter der Normalarbeitszeit (Ott/Radtke/Thiel/Wagner 1990:9). Die DDR mit ihrer hohen Frauenerwerbstätigkeitsquote (1988 : 81 %) wies 1988 einen Anteil von 23.8 % der weiblichen Arbeitskräfte in Teilzeitarbeit auf (Winkler 1990:108). Die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit aufgrund familiärer Verpflichtungen waren sehr eingeschränkt. Die Teilzeitarbeit konzentrierte sich auf die Bereiche Handel, Post- und Fernmeldewesen und produzierendes Handwerk (Bäcker/Stolz-Willig 1990:9).

Für Unternehmen stellt sich Teilzeitarbeit als eine der wichtigsten Formen der Arbeitszeitflexibilisierung "nach unten" dar. Teilzeitarbeitsplätze können Lohnkostenvorteile bieten, die vor allem im Bereich der "geringfügigen Beschäftigung" durch indirekte Subventionen (Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen) erheblich sind. Teilzeitbedingte Mehrkosten können entstehen durch Personalzusatzkosten (vor allem bei gutbezahlten Tätigkeiten oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung), Um- und Einrichtung des Arbeitsplatzes, zusätzliche Transaktionskosten für Information, Absprachen, Verwaltungstätigkeiten. Produktivitäts- und Kostenvorteile sind möglich durch die höhere Arbeitsproduktivität und -intensität, Anpassung der Arbeitszeit an den wechselnden Arbeitsanfall, Verlängerung der Betriebszeiten, Einsparungen durch geringere arbeits- und sozialrechtliche Absicherung (Bäcker/Stolz-Willig 1990:11). Aufgrund dieser Rentabilitätsabwägungen werden von Unternehmen selten Teilzeitarbeitsplätze im besser bezahlten, qualifizierteren Bereich eingerichtet oder in Führungspositionen (obwohl hier nicht nur reine Kostenberechnungen, sondern auch Rollenstereotype und das Problem des "matching of hierarchies" eine Rolle spielen).

Zur Zeit konzentriert sich Teilzeitarbeit auf den Bereich leicht substituierbarer Tätigkeiten. Anders ist die Situation im öffentlichen Dienst und für Beamte, da hier großzügigere gesetzliche Beurlaubungsmöglichkeiten und ein Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit unter bestimmten Bedingungen bestehen. Verschiedene empirische Untersuchungen haben die sehr unterschiedliche Qualität der Teilzeitarbeitsplätze näher beleuchtet (Büchtemann/Schupp 1986, 1988 ; Büchtemann/Quack 1989; Büchtemann 1989; Dittrich/Fuchs/Landenberger/Rucht 1989) und die Faktoren analysiert, die dabei eine Rolle spielen (vor allem Beschäftigungssektor/Niveau der Bezahlung/rechtliche Absicherung/Reversibilität der Teilzeitarbeit).

Für Frauen hat sich Teilzeitarbeit trotz der damit verbundenen ökonomischen und rechtlichen Nachteile eindeutig als Marktöffnung dargestellt. Solange das Arbeitszeitzniveau des Standard-"NAV" nicht beachtlich reduziert wird und die Haus- und Familienarbeit überwiegend Frauen zugewiesen wird, bleibt für viele angesichts der ökonomischen und strukturellen Zwänge keine andere Möglichkeit als Teilzeitbeschäftigung, um Berufstätigkeit und Hausarbeit zu

kombinieren. Die Vor- und Nachteile von Teilzeitarbeit in diesem komplizierten Geflecht von Zwängen und Wünschen untersucht kritisch von einem feministischen Standpunkt aus Eckart (1990).

Das Einkommen aus Teilzeitarbeit ist in der Regel als alleinige Einkommensquelle zur Unterhaltssicherung nicht ausreichend. Netto hatten fast 80 % der teilzeitbeschäftigten Frauen ein monatliches Einkommen von weniger als DM 1000,- (Büchtemann/Schupp 1986:30 ff.), jede Dritte (32 %) verdiente sogar weniger als DM 540,-. Der Bruttostundenverdienst (errechnet an Hand der effektiv geleisteten Arbeitszeit pro Woche) betrug 1984 bei den teilzeitbeschäftigten Frauen nur rund 92 % des Bruttostundenverdienstes vollzeitbeschäftigter Frauen. Dabei bestehen erhebliche Unterschiede zwischen regelmässig und unregelmässig beschäftigten Teilzeitarbeitnehmerinnen. "Geringfügig Beschäftigte" hatten nur einen Bruttostundenverdienst von 83 % des Entgelts vollzeitbeschäftigter Frauen, und jede zweite der geringfügig Beschäftigten verdiente einen Stundenlohn von weniger als DM 9,- (Büchtemann/Schupp 1986). Teilzeitarbeit setzt meistens ein zweites Erwerbseinkommen und das Poolen von Ressourcen in einen Haushalt oder ausreichend hohe Unterhaltsleistungen voraus - oder Sozialhilfe zur Existenzsicherung. Das Modell des "1 1/2 Einkommen-Haushaltes" bei Aufrechterhaltung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung wird so stabilisiert.

5.6.1. Die arbeits- und sozialrechtliche Benachteiligung der Teilzeitarbeit

Die arbeits- und sozialrechtliche Benachteiligung der Teilzeitarbeit ist Gegenstand zahlreicher Untersuchungen⁶⁶. Auch die Rechtsprechung in der BRD setzt sich unter dem Einfluß der EG-Gleichbehandlungsrichtlinien und der Urteile des EuGH zunehmend mit der mittelbaren Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten auseinander.

66. Vgl. dazu ausführlich mit Nachweis der Rechtsprechung Pfarr/Bertelsmann (1989); Bertelsmann (1989) zur Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten im Öffentlichen Dienst durch den BAT; Bertelsmann/Rust (1985); Degen (1986, 1987); Landenberger (1985) zur sozialrechtlichen Benachteiligung.

Die Benachteiligung betrifft folgende Bereiche :

- Entlohnung, Entgeltbestandteile wie Zuschläge (Mehrarbeitszuschläge und Schichtzulagen), Sonderleistungen, Gratifikationen (Urlaubsgeld, 13. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld, Leistungsprämien, "Treueprämien", betriebliche Altersversorgung, Sachleistungen wie Betriebswagen oder Betriebswohnung u.ä.)⁶⁷
- Aufstiegsmöglichkeiten, Beförderung, innerbetriebliche Fortbildung, Berechnung der Beschäftigungsdauer und der "Bewährungszeiten" für Beförderungen
- Ausschluß von arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften (Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeiterinnen mit weniger als 10 Wochenstunden oder 45 Stunden monatlich ist nach § 1 III 1 LohnfG ausgeschlossen), Benachteiligung bei Kündigungsschutz, ungleiche Bewertung bei der Berechnung der Beschäftigtenzahlen, die für die Anwendbarkeit von Schutzgesetzen relevant sind (bei der Berechnung der Betriebsgröße nach § 23 KSchG werden "geringfügig Beschäftigte" nicht mitgezählt für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 1.5.1985 abgeschlossen wurden, wodurch Beschäftigte kleinerer Betriebe häufig aus dem Kündigungsschutz herausfallen)
- Benachteiligung bei Partizipationsrechten, Beschränkung der Wählbarkeit zum Personalrat im Öffentlichen Dienst (nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz und verschiedenen Personalvertretungsgesetzen der Länder sind ArbeitnehmerInnen mit weniger als 18 Wochenstunden nicht zu den Personalräten wählbar) ; Beschränkung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats über Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit

67. Für die BRD liegen bisher keine repräsentativen empirischen Untersuchungen über den Ausschluß von Teilzeitbeschäftigten von den "fringe benefits" vor. Für das Vereinigte Königreich vgl. Horrell/Rubery/Burchell (1989) und Down/Monks Partnership (1988). In einem Artikel des SZ vom 23.10.1989 wird angegeben, daß nur 57 % Teilzeitbeschäftigten in der BRD vom Betrieb Urlaubs- oder Weihnachtsgeld erhalten, nur 34 % vermögenswirksame Leistungen, nur 27 % ein 13. Monatsgehalt. Vgl. dazu auch die Antwort der Bundesregierung auf die Anfrage der Abgeordneten Kroll-Schlüter, BT-drucks. 11/5529 vom 3.11.1989, S. 9 ff.

- Ausschluß von Sozialversicherungspflicht und -leistungen abhängig von der Wochenstundenzahl : Beschäftigte mit weniger als 18 Stunden wöchentlich sind nicht arbeitslosenversichert (§ 168 I 1 AFG iVm §§ 169 Ziffer 6, 102 AFG - dabei werden die Arbeitszeiten mehrerer nebeneinander ausgeübter kurzzeitiger Beschäftigungen nicht zusammengezählt). Zeiten von Arbeitslosigkeit werden deshalb auch nicht als Ausfallzeiten in der Rentenversicherung berücksichtigt, § 1259 I Nr.3, 3a RVO, § 36 AVG und der Zugang zu Maßnahmen nach dem AFG ist erschwert⁶⁸. "Geringfügig Beschäftigte" mit weniger als 15 Stunden pro Woche und einem Einkommen von weniger als DM 470,- monatlich (1990) oder die weniger als 2 Monate pro Jahr (oder 50 Arbeitstage) arbeiten, sind nicht renten- und krankenversichert (§§ 168,1228 RVO; § 4 AVG iVm § 8 SGB IV).

In Tarifverträgen bestehen die Benachteiligungen vor allem im

- Ausschluß von Teilzeitbeschäftigten vom Geltungsbereich des Tarifvertrages
- Ausschluß von bestimmten einmaligen Leistungen
- Ausschluß von Mehrarbeitszulagen und Schichtzulagen
- Ausschluß oder Beschränkung der Aufstiegsmöglichkeiten (vor allem im Bundesangestelltentarifvertrag BAT).

Die Gewerkschaften standen der Teilzeitarbeit lange Zeit ablehnend gegenüber⁶⁹. Diese Haltung hat sich durch die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung und aufgrund des innergewerkschaftlichen Drucks vor allem von Gewerkschafterinnen etwas geändert. In den letzten Jahren berühren sich einige Gewerkschaften um eine arbeits- und sozialrechtliche Absicherung der

68. Nicht arbeitslosenversicherte Teilzeitbeschäftigte sind weitgehend vom Zugang zu Maßnahmen nach dem AFG ausgeschlossen, denn grundsätzlich dürfen in Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung nur Personen eingewiesen werden, die Arbeitslosengeld oder -hilfe beziehen (§ 93 I Nr.1 AFG). Auch der Anspruch auf Unterhaltsgeld während einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme setzt Vorversicherungszeiten in der Arbeitslosenversicherung voraus, §§ 46,47 AFG.

69. Einen Überblick über die Entwicklung der Positionen der Gewerkschaften in der Arbeitszeitdiskussion seit den 50er Jahren geben Hegner/Landenberger (1988). Zur innergewerkschaftlichen Kontroverse vgl. Kurz-Scherf (1985, 1989).

Teilzeitarbeit ⁷⁰.

5.6.2. Tendenzen in der tarifvertraglichen Regulierung der Teilzeitarbeit

Folgende Tendenzen und Veränderungen zeichneten sich in den letzten Tarifabschlüssen ab :

- Ausweitung des Geltungsbereichs von Tarifverträgen auch auf Teilzeitbeschäftigte mit weniger Wochenstunden als bisher

Tarifverträge schließen Teilzeitbeschäftigte unterhalb einer bestimmten Stundenzahl überwiegend vom persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages aus (meistens von Beschäftigten mit weniger als der Hälfte der tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit). In einigen Tarifverträgen wurde der persönliche Geltungsbereich in letzter Zeit ausgeweitet.

Der Manteltarifvertrag für den Einzelhandel Baden-Württemberg, abgeschlossen mit der Gewerkschaft HBV (Stand 1.1.1982) sieht die Anwendung auch auf stundenweise Beschäftigte ohne Ausschluß vor, es gilt eine allgemeine "pro-rata" Regel. Der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst 1987 bezieht ab 1.1.1988 in den Geltungsbereich alle Beschäftigten mit mindestens 18 Stunden ein (vorher war die Hälfte der regelmässigen Arbeitszeit, d.h. 20 Wochenstunden, die Grenze). Der Tarifvertrag zwischen der HBV und dem Bankgewerbe 1989 weitete den Geltungsbereich aus auf alle Teilzeitbeschäftigten mit mehr als 1/3 der regelmässigen Arbeitszeit, d.h. zur Zeit mit mehr als 13 Wochenstunden (vorher lag die Grenze bei 19.5 Stunden). Der Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern an Bildschirmgeräten zwischen dem Freistaat Bayern und der ÖTV Bayern, gültig ab 1.4.1988 gilt für Beschäftigte ab 18 Wochenstunden, laut einer zusätzlichen Niederschriftserklärung zwischen Arbeitgebern und

70. Vgl. die Muster-Betriebsvereinbarung der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (Gewerkschaft HBV 1984:31ff.), die Überlegungen der Gewerkschaft Nahrung-Genußmittel-Gastronomie (Graf 1987) und der IG Druck und Papier (1987) sowie Kurz-Scherf 1985, 1989).

Gewerkschaften soll er jedoch entsprechend auf Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 18 Wochenstunden angewendet werden, soweit vergleichbare Verhältnisse vorliegen. Entsprechende Abänderungen des Geltungsbereichs wurden auch vorgenommen durch den Änderungstarifvertrag zum Versorgungstarifvertrag zwischen der Tarifgemeinschaft der gesetzlichen Rentenversicherungen und der ÖTV, gültig ab 1.1.1988, und durch den Änderungstarifvertrag Nr.4 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter zwischen der Bundesknappschaft und der ÖTV, gültig ab 1.1.1988.

- Vereinbarung einer Untergrenze/Mindeststundenzahl für Teilzeitbeschäftigte und Regelungen der Verteilung der Arbeitszeit

Der Tarifvertrag über die Teilzeitarbeit vom 18.12.1987 für alle Werke der VW-AG legt fest, daß Teilzeitarbeitsplätze nur ab 20 Wochenstunden eingerichtet werden. Vollzeitarbeitsplätze dürfen nur mit Zustimmung der betroffenen ArbeitnehmerInnen und des Betriebsrats in Teilzeitarbeitsplätze umgewandelt werden. Der Tarifvertrag für den Einzelhandel, 1989 abgeschlossen von der Gewerkschaft HBV, sieht eine Arbeitszeit von mindestens 20 Stunden in der Woche vor und vier zusammenhängende Stunden pro Tag an höchstens fünf Tagen pro Woche. Der Tarifvertrag für die Druckindustrie 1989 sieht eine Mindestarbeitszeit von 20 Stunden pro Woche vor sowie den Ausschluß von Arbeitsverträgen mit variabler Arbeitszeit und das Verbot der Verpflichtung von TeilzeitarbeitnehmerInnen zu Überstunden. Der Tarifvertrag über Teilzeitarbeit für die chemische Industrie vom 13.4.1987⁷¹ sieht zwar in § 5 Satz 1 eine Untergrenze von täglich mindestens 4 Arbeitsstunden vor, Ausnahmen müssen ausdrücklich vereinbart werden. Diese Regelung ist jedoch nach Satz 2 abdingbar und gilt auch nicht für geringfügig Beschäftigte. Der Tarifvertrag mit der HBV für das Bankgewerbe von 1989 enthält eine Soll-Bestimmung einer täglichen Arbeitszeit von mindestens 3 Stunden.

71. Abgedruckt in RdA 1987, 249 ; NZA 1987,482. Zur Kritik daran vgl. Pfarr/Bertelsmann 1989:268 f.

- Verallgemeinerung der "pro rata" Regel und Ausweitung auf bestimmte Zuschläge, von denen Teilzeitbeschäftigte vorher ausgeschlossen waren

Einen tariflichen Anspruch auf Urlaub, anteiliges Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, die Einbeziehung in die Zusatzversorgung und den Rationalisierungsschutz enthalten die Tarifverträge zwischen HBV und Einzelhandel 1989, HBV und Bankgewerbe 1989 und für den Öffentlichen Dienst 1987 (ab 1.1.1988).

- Angleichung der "Bewährungszeiten" für den Berufsaufstieg

Die "Bewährungszeiten" für Teilzeitbeschäftigte für die Beförderung im Öffentlichen Dienst, die bisher doppelt so lang war wie die von Vollzeitbeschäftigten (§ 23a Ziff.6 des BAT in der Fassung, die bis Ende 1987 galt) sind durch den Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst 1987, gültig ab 1.1.1988 angeglichen worden. Auch die bisherige Kürzung der Bezugszeiten von Krankengeld für Teilzeitbeschäftigte wurde beseitigt.

- Vorrangige Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen in demselben Betrieb (und umgekehrt)

Diese Regelung enthält der Tarifvertrag zwischen HBV und Einzelhandel 1989. Eine Soll-Bestimmung ist im Tarifvertrag zwischen HBV und Bankgewerbe 1989 enthalten (Umwandlungswünsche sollen berücksichtigt werden, wenn Arbeitsorganisation und personelle Situation dies zulassen). Eine bloße Soll-Bestimmung gilt auch für die Chemische Industrie nach dem Tarifvertrag von 1987. Danach sollen Vollzeitarbeitsplätze vorrangig mit Berufsanfängern besetzt werden, die Teilzeit eingestellt wurden und ein Jahr Teilzeit gearbeitet haben.

- Altersteilzeit

Es wurde bisher erst ein Tarifvertrag abgeschlossen, der den Anspruch von ArbeitnehmerInnen auf Altersteilzeit regelt (der Abschluß eines entsprechenden Tarifvertrages ist Anspruchsvoraussetzung für Leistungen nach

§ 4 Altersteilzeitgesetz⁷², womit die Bundesanstalt für Arbeit den durch Teilzeit verringerten Lohn und die verringerten Rentenanwartschaften aufstockt). Der bundesweite Tarifvertrag zur Altersteilzeit zwischen der Gewerkschaft NGG und der Firma Eduscho vom Mai 1989 gibt Beschäftigten ab dem 58. Lebensjahr mit 10 Jahren Betriebszugehörigkeit einen Anspruch auf Altersteilzeit.

- Ausweitung der Mitbestimmungsrechte über Teilzeitarbeit

Der Tarifvertrag über Teilzeitarbeit vom 18.12.1987 für VW enthält die Regelung, daß Vollzeitarbeitsplätze nur mit Zustimmung der betroffenen ArbeitnehmerInnen und des Betriebsrats in Teilzeitarbeitsplätze umgewandelt werden können. Der Beschluß einer Einigungsstelle aufgrund einer Auseinandersetzung zwischen der HBV und der Fa. Herti GmbH, Niederlassung Hamburg Barmbeck regelt die Rahmenbedingungen der Beschäftigung von TeilzeitarbeitnehmerInnen aufgrund bestehender Mitbestimmungsrechte zwingend (u.a. Mindestbeschäftigungszeiten pro Tag und Woche)⁷³.

5.7. "Geringfügige Beschäftigung" - die Kumulierung arbeits- und sozialrechtlicher Risiken am unteren Ende der Zeitskala

Als "geringfügige Beschäftigungen" werden Teilzeitbeschäftigungen oder kurzfristige Vollzeitbeschäftigungen bezeichnet, die unterhalb bestimmter Arbeitszeit-Schwellenwerte liegen und die arbeits- und sozialrechtlich schlechtergestellt sind als Teilzeitbeschäftigung oberhalb dieser Schwellenwerte oder Vollzeitbeschäftigung.

72. Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergang älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand (Altersteilzeitgesetz) vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S.2343).

73. Abgedruckt in DB 1986,1729 ff. Der Einigungsstellensspruch wurde vom ArbG und vom LAG Hamburg bestätigt.

Nicht sozialversicherungspflichtig in der Renten-, Kranken-⁷⁴ und Arbeitslosenversicherung (und damit für den Unternehmer mit erheblichen Lohnkosteneinsparungen verbunden) sind

- Tätigkeiten, die aufgrund ihres zeitlichen Umfangs (z.Zt. 15 Stunden pro Woche) und aufgrund der Höhe ihres Einkommen (1990 : bis DM 470,- monatlich) als geringfügig angesehen werden, und
- die wegen ihrer zeitlichen Befristung (maximal 2 Monate oder 50 Arbeitstage pro Jahr) nicht als dauerhafte Beschäftigung als ArbeitnehmerIn gewertet werden
- In der Arbeitslosenversicherung sind ArbeitnehmerInnen versicherungsfrei unabhängig von der Höhe des Entgelts, wenn sie durchschnittlich weniger als 19 Wochenstunden beschäftigt sind (mehrere Beschäftigungsverhältnisse bei verschiedenen Arbeitgebern werden nicht zusammengezählt) (§§ 102 I, 169 Nr.6 AFG).

Die Regelungen sind im Einzelnen widersprüchlich und kompliziert (vgl. die ausführliche Darstellung bei ISG 1989:139ff.). Die sozialrechtlichen Benachteiligungen werden im Kapitel 6.3.2.1. diskutiert. Die wichtigsten arbeitsrechtlichen Benachteiligungen "geringfügig Beschäftigter" über die bereits genannten Aspekte der Teilzeitarbeit hinaus sind

- der Ausschluß von ArbeiterInnen mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von weniger als 10 Wochenstunden oder 45 Stunden monatlich von der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (§ 1 III Nr.2 LohnfortzG). Diese Regelung war bereits Gegenstand einer Vorabentscheidung des Europäischen Gerichtshofs ("Rinner-Kühn")⁷⁵, der feststellte, daß dies eine mittelbare Diskriminierung von Frauen und eine Verletzung von Art. 119 EWGV darstellt, wenn es vom Mitgliedstaat nicht unabhängig vom Geschlecht

74. Rechtsgrundlage für die Versicherungsfreiheit in der Renten- und Krankenversicherung sind §§ 168, 1228 RVO ; § 4 AVG iVm § 8 SGB IV und die Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügiger Beschäftigung, die jährlich durch Erhöhung der Einkommensgrenzen angepaßt werden.

75. "Rinner-Kühn gegen FWV", Urteil des EuGH vom 13. Juli 1989, Rechtssache 171/88.

dadurch gerechtfertigt werden kann, "daß die gewählten Mittel einem notwendigen Ziel seiner Sozialpolitik dienen und für die Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich sind".

- Seit der Änderung durch das BeschfG 1985 zählen Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 45 Stunden pro Monat oder 10 Stunden pro Woche nicht mehr als ArbeitnehmerInnen bei der Berechnung der Zahl der Beschäftigten eines Betriebes für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes gem. §§ 23 I S.2,3 KSchG (das KSchG ist nur anwendbar, wenn mehr als 5 Arbeitnehmer in einem Betrieb beschäftigt werden). Kleinbetriebe (in denen Frauen als Beschäftigte überrepräsentiert sind) können also durch "geringfügige Beschäftigung" die Anwendbarkeit des KSchG umgehen.

5.7.1. Der Umfang "geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse" und ihr geschlechtsspezifisches Profil

Repräsentative empirische Daten über "geringfügige Beschäftigung" liegen erstmals seit 1989 vor durch die Untersuchung des ISG (1989) im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums. Bereits frühere Untersuchungen hatten auf die hohe Zahl der geringfügig Beschäftigten und auf den hohen Frauenanteil⁷⁶ hingewiesen. Diese Gruppe wird jedoch statistisch immer wieder untererfaßt. Das ISG (1989) beziffert für 1987 die Zahl der sozialversicherungsfreien Beschäftigungen und geringfügigen Nebentätigkeiten (nur ArbeitnehmerInnen, nicht Selbstständige) mit 2.823 Mio. (davon sind 55 % Frauen und 45 % Männer). Der Frauenanteil erhöht sich auf 60 %, wenn man nur die geringfügig Beschäftigten betrachtet und die "geringfügig Nebentätigen" ausschließt, da der Männeranteil hier sehr hoch ist (es handelt sich um Schüler, Studenten, Rentner und Arbeitslose, die sozialversicherungsfrei beschäftigt sind ; Männer dominieren in dieser Gruppe).

76. Vgl. Brinkmann/Kohler (1981) und Büchtemann/Schupp (1986:35). Sie ermittelten für 1984 eine Zahl von 1.041 Mio. geringfügig Beschäftigten, darunter 87 % Frauen. Aufgrund der Nebentätigkeitsumfrage des SfB 3 der Universitäten Frankfurt/Mannheim wurde für 1984 der Umfang der sozialversicherungsfreien Beschäftigungen bzw. der geringfügigen Nebentätigkeiten mit 2.42 Mio. Personen angegeben (Schwarze 1986:38).

Eine erhebliche Zunahme "geringfügiger Beschäftigung" wurde in den Jahren von 1976 bis 1986 festgestellt im Bereich von 1 bis 9 Wochenstunden. Diese Gruppe nahm um 36.2 % zu. Es handelt sich fast ausschließlich um Frauen (Mikrozinsen ; ISG 1989:204). Noch stärker nahm die Teilzeitarbeit zwischen 10 und 20 Stunden/Woche zu (um 44.3 % in demselben Zeitraum), wovon ebenfalls Frauen überwiegend betroffen waren. Ein Großteil dieser Gruppe ist jedoch wohl sozialversicherungspflichtig, falls die Stundenlöhne über DM 10,- liegen.

Das "geschlechtsspezifische Profil" geringfügig Beschäftigter ist charakterisiert dadurch, daß der "typische sozialversicherungsfrei beschäftigte Mann" entweder arbeitslos ist oder noch in Ausbildung und jünger als 35 Jahre, während die "typische sozialversicherungsfrei tätige Frau" Hausfrau ist und zwischen 25 und 59 Jahre alt (ISG 1989:III); 95 % der Frauen sind Haushaltsführende. Frauen arbeiten länger und kontinuierlicher in dieser Beschäftigungsform. Die geringfügige Beschäftigung von Frauen konzentrierte sich 1987 auf die Branchen private Haushalte (32 %), Reinigungsgewerbe (17 %), Handel (13 %), Verarbeitendes Gewerbe (11 %) und das Gastgewerbe (8 %). Die Art der sozialversicherungsfreien Tätigkeit von Frauen bestand zu über 50 % aus "Putztätigkeit" und zu weiteren 14 % aus "Kinderbetreuung, Sonstige Tätigkeit in Privathaushalten". Geringfügige Beschäftigung von Frauen und Männern konzentriert sich ganz überwiegend auf kleine und mittlere Betriebe - nur in 12 % der Betriebe gab es einen Betriebsrat. Einen schriftlichen Arbeitsvertrag hatten nur 17.5 % der Frauen. Die Beschäftigungssituation von Frauen im Gebäudereinigerhandwerk (darunter sind viele Ausländerinnen) ist oft skandalös. Eine aufschlußreiche Untersuchung wurde 1987 von der Bevollmächtigten für Frauenfragen der Hessischen Landesregierung herausgegeben (Jindra-Süß/Kleemann/Merz 1987).

5.7.2. Notwendige Reformen der Regulierung "geringfügiger Beschäftigung"

Reformen sind notwendig, um folgende negativen Auswirkungen der jetzigen Regelung zu beseitigen :

- "Subventionierung" von Arbeitsplätzen mit niedrigen Stundendeputaten und geringer ökonomischer und rechtlicher Absicherung

Diese Subventionierung führt gleichzeitig zu "Wettbewerbsverzerrungen" und zwingt aufgrund der Lohnkostenvorteile in Bereichen mit einem hohen Anteil "geringfügiger Beschäftigungen" (wie z.Bsp. dem Gebäudereinigerhandwerk, aber auch dem Handel, Presse- und Verlagswesen sowie Gaststätten/Hotelgewerbe) konkurrierende Unternehmen mit einem höheren Anteil arbeits- und sozialrechtlich besser abgesicherter, "teurerer" Beschäftigungsverhältnisse diese zu reduzieren (typisch war dafür die häufige Auslagerung von Reinigungsarbeiten aus dem öffentlichen Dienst und Auftragsvergabe an Fremdfirmen⁷⁷). Längerfristig besteht auch die Gefahr, daß aufgrund der künstlich billig gehaltenen Lohnkosten durch indirekte "Subventionierung" technische Innovationen, Modernisierungen und Rationalisierungsinvestitionen verhindert werden, so daß langfristig die Wettbewerbsfähigkeit negativ beeinflußt wird.

- negative Beschäftigungseffekte durch "geringfügige Beschäftigung" und Beitragsverluste für die Sozialversicherungsträger

Die Subventionierung "geringfügiger Beschäftigung" kann negative Beschäftigungseffekte haben, wenn Unternehmen deshalb auf die Schaffung von

77. Bisher hat nur das Land Nordrhein-Westfalen auf Initiative der regionalen Frauenbeauftragten beschlossen, Reinigungsarbeiten nur noch an solche Firmen zu vergeben, die ihre Beschäftigten sozialversichern.

Vollzeitstellen oder von Teilzeitstellen oberhalb der Sozialversicherungsgrenzen verzichten. Den Sozialversicherungsträgern entstehen Beitragsverluste durch das Anwachsen geringfügiger Beschäftigung, durch die Nicht-Schaffung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen und durch die Möglichkeit der Kumulation von "geringfügiger Beschäftigung" und Einkommen aus Sozialversicherungsleistungen (dies trifft vor allem für Männer zu - Rentner, Empfänger von Arbeitslosengeld oder -hilfe, vgl. ISG (1989)).

Die Auswirkung der Einbeziehung "geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse" in die Sozialversicherungspflicht kann einerseits sein, daß sie durch (wenigere) besser abgesicherte Voll- oder Teilzeitarbeitsplätze ersetzt werden - ein wünschenswerter Effekt. Andererseits ist die Belastung mit Sozialversicherungsbeiträgen für bestimmte Jobs vor allem in Privathaushalten (z.Bsp. Reinigungsarbeiten, Baby-Sitting etc.) wirtschaftlich nicht tragbar. Dadurch könnten in diesen Bereichen Arbeitsplätze vernichtet bzw. in die Schattenwirtschaft abgedrängt werden. Differenzierende Regelungen sind hier nötig.

- Mißbrauchsproblematik

Zur Senkung der Lohnkosten werden von Unternehmen häufig mehrere "geringfügige Beschäftigungen" fingiert, dieselbe Person wird von Unternehmen unter verschiedenen Namen geführt. Das ISG (1989) schätzt den Anteil dieser Personengruppe, für die die Sozialversicherungsfreiheit aufgrund ihrer Arbeitszeit und Einkommensverhältnisse mißbräuchlich in Anspruch genommen wird, auf etwa 430 000 Personen, das sind 20 % der geringfügig Beschäftigten. Die Zahl der Empfänger von Arbeitslosengeld und -hilfe, die gleichzeitig geringfügigen Beschäftigungen nachgehen, wurde auf 280 000 beziffert (ISG 1989, SZ 16.1.1989).

- Indirekte Diskriminierung von Frauen

"Geringfügige Beschäftigungen" haben einen negativen Einfluß auf die soziale Absicherung überwiegend von Frauen durch die erwähnten arbeits- und sozialrechtlichen Benachteiligungen. Die damit verbundenen langfristigen Auswirkungen werden von Beschäftigten aufgrund aktueller Zeitpräferenzen und der Bevorzugung unmittelbarer Einkommensgewinne häufig unterschätzt.

Notwendige Reformen

In der Literatur werden zahlreiche Reformvorschläge diskutiert (ISG 1989 ; Schupp/Schwarze/Wagner 1989 ; Weber 1988 ; Faupel 1987 ; Bertelsmann/Rust 1985). Sie konzentrieren sich auf die Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze und die Einbeziehung in die Sozialversicherungspflicht (mit wenigen Ausnahmen - "Bagatellgrenzen" - und enger Begrenzung). Diese Lösung sehen auch die Gesetzentwürfe der SPD und des DGB vor. Eine andere Möglichkeit ist die Einführung von zusätzlichen Arbeitgeberbeiträgen. Dadurch würden Wettbewerbsvorteile dieser Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt beseitigt, die Lohnkosten für Arbeitgeber teurer und denen von anderen Beschäftigtengruppen angeglichen. Es würden jedoch keine Rechte für die Beschäftigten in der Sozialversicherung geschaffen, und die Problematik der Benachteiligung von Frauen kann damit nicht beseitigt werden. Zur Verteuerung der Lohnkosten beitragen soll die Erhöhung des vom Arbeitgeber für geringfügig Beschäftigte zu zahlenden Pauschalsteuersatzes ab 1990 von 10 auf 15 %.

Die Bundesregierung hat bisher keine kohärente Politik entwickelt. Die Ansätze konzentrieren sich auf eine Verstärkung der Kontrollmöglichkeiten durch die Einführung eines Sozialversicherungsausweises und die Einbeziehung geringfügig Beschäftigter in das Meldeverfahren zur Sozialversicherung⁷⁸. Seit 1.1.1989 ist auch jeder Arbeitgeber verpflichtet, Lohnunterlagen für

78. Gesetz zur Einführung eines Sozialversicherungsausweises vom 6.10.1989 (BGBl. I 1822).

sämtliche Beschäftigten zu führen. Die Einhaltung dieser Vorschriften ist jedoch schwer zu kontrollieren und kaum sanktioniert.

5.8. "Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeiten" (KAPOVAZ)

Es handelt sich bei dieser Arbeitszeitform um eine bedarfsorientierte flexible Arbeitszeitform für den Arbeitgeber, bei der die Arbeitszeit dem schwankenden Arbeitsanfall angepaßt wird und ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht gemäß § 315 BGB besteht. Zur Arbeitszeitgestaltung ist keine Zustimmung des Betriebsrats nötig. Aufgrund der fehlenden Obergrenze der Arbeitszeit können auch keine Mehrarbeitszuschläge anfallen. Einige Formen von "Kapovaz" waren vom Arbeitsgerichten für nichtig erklärt worden wegen einer unbilligen Beeinträchtigung der Berufsfreiheit des Arbeitnehmers, der kein anderes Teilzeitarbeitsverhältnis eingehen könne bei einer relativ weiten Ausdehnung der potentiellen Einsatzzeiten des Arbeitnehmer. Der 7. Senat des BAG erklärte eine arbeitsvertragliche Regelung für nichtig, die bei arbeitszeitabhängiger Vergütung des Arbeitnehmer den Arbeitgeber berechtigte, die zunächst festgelegte Arbeitszeit später einseitig nach Bedarf zu ändern⁷⁹. Erstinstanzliche Arbeitsgerichte begründeten die Nichtigkeit mit der Unzulässigkeit der Abwälzung des Betriebsrisikos⁸⁰.

Repräsentative empirische Untersuchungen über die Verbreitung dieser Arbeitszeitform liegen bisher nicht vor. Einige Rückschlüsse sind jedoch möglich an Hand der Untersuchung über sozialversicherungsfreie Beschäftigten (ISG 1989). Danach waren 1987 etwa 40 % der rund 2 200 000 sozialversicherungsfrei Beschäftigten mehr oder minderauf Abruf tätig (37 % der sozialversicherungsfrei Beschäftigten Frauen und 51 % der Männer). Fast eine halbe Million waren Frauen (ISG 1987:57). Für 84.7 % der befragten

79. BAG, NZA 1985,231.

80. ArbG Berlin, BB 1984,405 (für Vertragspflichten beim Job-Sharing) ; ArbG HH, NZA 1984, 358 (für Kapovaz-Verträge).

Frauen und 81 % der befragten Männer bestanden keine Rahmenabkommen über die Arbeitszeitdauer, die variabel eingeteilt werden kann (ISG 1989:60). Auch wenn nur geringes empirisches Material vorliegt, so wird doch deutlich, daß sich die Probleme von "Kapovaz" im Bereich der Teilzeitbeschäftigung, vor allem der "geringfügigen Beschäftigung" konzentrieren und damit überwiegend Frauen betreffen. Kapovaz-Arbeitsverhältnisse konzentrieren sich auf die Branchen Einzelhandel und Gastronomie (Meyer 1989).

Eine gesetzliche Regelung nahm erstmals das BeschFG 1985 vor. Es siedelte - bei Fehlen günstigerer Vereinbarungen - KAPOVAZ im Bereich der geringfügigen Beschäftigung an (§ 4 BeschFG). Es blieb damit weit hinter der Forderung nach einem Verbot von KAPOVAZ⁸¹ bzw. von Mindestregelungen im Bereich der Teilzeitarbeit oberhalb von 20 Wochenstunden, die der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen⁸², zurück.

Weitere sozialrechtliche Benachteiligungen sind mit den Unterbrechungen und Freizeitintervallen bei KAPOVAZ verbunden - sofern es sich überhaupt um eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit handelt. In der Krankenversicherung sind Freizeitintervalle ohne Entgeltzahlung von längstens drei Wochen versicherungsrechtlich zwar ohne negative Folgen, und eine Unterbrechung des Versicherungsschutzes tritt dadurch nicht ein. Bei längeren Unterbrechungen entfällt jedoch grundsätzlich die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung (§ 311 Satz 1 Nr. 1 RVO). In der Arbeitslosenversicherung werden unbezahlte Freizeitintervalle nicht zur Erfüllung der Anwartschaft für den Anspruch auf

81. So die Grünen, die in § 3 Abs.4 des Arbeitszeitgesetzentwurfes ein Verbot jeder Form der Rufbereitschaft während der betriebsüblichen Arbeitszeit und damit von "Arbeit auf Abruf" vorschlugen. Wird dennoch Kapovaz praktiziert, ist die Wartezeit wie Arbeitszeit zu behandeln und entsprechend zu vergüten.

82. Der SPD-Entwurf eines Gesetzes zur Regelung der Teilzeitarbeit sah vor, daß bei Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall automatisch die Hälfte der normalen Arbeitszeit als vereinbart gilt. Der Arbeitseinsatz ist mindestens 14 Tage im Voraus mitzuteilen (§ 630 f BGB des Entwurfs). Eine im Voraus vereinbarte Vertretungspflicht beim Job-Sharing wird generell ausgeschlossen (§ 630 g BGB des Entwurfs).

Arbeitslosengeld angerechnet. Es besteht in der Arbeitslosenversicherung auch keine Möglichkeit zur freiwilligen Weiterversicherung zur Überbrückung unbezahlter Freizeitintervalle. In der Rentenversicherung entfällt jeder Monat, in dem kein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis besteht, bei der Berechnung der Beitragszeiten im Leistungsfall (§ 1258 RVO ; § 35 AVG). Solche Monate zählen auch bei der Wartezeit nicht mit. Durch Unterbrechungszeiten können auch Probleme bei der Aufrechterhaltung des Invaliditätsschutzes in der Rentenversicherung entstehen. Meyer (1989:44 ff.) untersucht die rechtlichen Probleme der Regulierung von Kapovaz, insbesondere von Teilzeitarbeitsverhältnissen.

5.9. Senioritätsregeln

5.9.1. Senioritätsregeln (Beschäftigungsdauer, -kontinuität und Betriebszugehörigkeit als anspruchsbegründende Kriterien) in gesetzlichen und tariflichen Regelungen

Senioritätsregeln ("seniority rules") verknüpfen die Verteilung wirtschaftlicher Leistungen und von Rechten mit der Beschäftigungsdauer und/oder der Betriebszugehörigkeit. Der Oberbegriff "Senioritätsregeln", der sich an den angelsächsischen Begriff⁸³ anlehnt, wird hier verwendet, weil die deutsche Terminologie uneinheitlich ist und verschiedene Sachverhalte umfaßt :

- die Beschäftigungsdauer in einem Betrieb/Unternehmen (Betriebszugehörigkeit)
- die Beschäftigungsdauer in einem Beruf (Berufsjahre)

83. Zu den Senioritätsregeln in den USA, wo diese einen wesentlich größeren Stellenwert haben als in der BRD, vgl. Jürgens/Dohse (1982), zur Frage der Diskriminierung von Frauen durch Senioritätsregeln in den USA Summers/Love (1976) sowie Simitis (1985:146) mit weiteren Literaturhinweisen.

- bestimmte Mindestbeschäftigungszeiten für den Erwerb von tarifvertraglichen oder gesetzlichen Rechten oder - negativ formuliert - Ausschußfristen (uneinheitlich bezeichnet)
- Altersgrenzen.

Senioritätsregeln in arbeits- und sozialrechtlichen Gesetzen⁸⁴ spielen in folgenden Fällen eine Rolle :

- 6 Monate Betriebszugehörigkeit sind Voraussetzung für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes (§ 1 I KSchG)
- der volle Urlaubsanspruch wird erst nach 6monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit) erworben (§ 4 BUrlG)
- eine 6monatige Mindestbeschäftigungsdauer ist für das passive Wahlrecht zum Betriebsrat nötig (§ 8 BetrVG)
- die gesetzlichen Kündigungsfristen verlängern sich mit der Beschäftigungsdauer (§§ 621, 622 BGB, § 2 Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten), wobei erst Zeiten der Betriebszugehörigkeit ab Vollendung des 25. Lebensjahres berücksichtigt werden
- die Beschäftigungsdauer spielt eine Rolle als Entscheidungskriterium bei der gerichtlichen Kontrolle der Sozialauswahl betriebsbedingter Kündigungen (§ 1 III S.1 KSchG) ; für die Abfindungshöhe nach einer Kündigung (§ 10 II KSchG), bei der Aufstellung von Sozialplänen und der Abfindungshöhe (§ 112 VI BetrVG)
- die Unverfallbarkeit und Übertragbarkeit einer Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung ist mit Betriebszugehörigkeit (10 bzw. 12 Jahre) und Lebensalter (Vollendung des 35. Lebensjahres) verknüpft (§ 1 Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung)
- die Beschäftigungsdauer spielt als "Bewährungszeit" im Beamtenrecht für Beförderungen eine Rolle.

84. Vgl. Mückenberger (1985:424 f.), Pfarr/Bertelsmann (1989:398).

Sozialrechtliche Vorschriften (vgl. Kap.6.3.1. und 6.3.3.) :

- Dauer und Höhe des Arbeitslosengeldes richten sich nach der Beschäftigungsdauer innerhalb einer Rahmenfrist (§ 106 AFG)
- Wartezeiten bei Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten und Altersruhegeld setzen Mindestbeschäftigungszeiten voraus (§§ 1246 III, 1247, 1248 VII RVO)
- Beschäftigungszeiten wirken als Multiplikator in der Rentenformel für die Berechnung der Rentenhöhe (§§ 1253 I, II, 1254 I, 1255 I, 1258 ff. RVO)
- das Altersteilzeitgesetz verkoppelt eine Mindestbeschäftigungsdauer, Vollzeitbeschäftigung und Lebensalter als Anspruchsvoraussetzungen (§ 2 I Nr. 1, 3 : mindestens 1080 Kalendertage beitragspflichtige Vollzeitbeschäftigung, 58. Lebensjahr)
- das Mutterschaftsgeld der Krankenversicherung nach § 200 I RVO setzt eine Mindestbeschäftigungsdauer von 12 Wochen ab Beginn des 10. bis zum Ende des vierten Monats vor der Entbindung voraus.

In Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und Einzelarbeitsverträgen sind Senioritätsregeln für den Erwerb von Rechten wichtig :

- eine Mindestbeschäftigungsdauer ist häufig Voraussetzung für den tariflichen Urlaubsanspruch sowie Weihnachtsgeld, 13. Monatsgehalt, vermögenswirksame Leistungen und andere Sondergratifikationen
- Betriebsrenten setzten Mindestbeschäftigungszeiten voraus
- der Anspruch auf Elternurlaub bzw. der Anspruch auf Wiedereinstellung sind an eine Minstdauer der Betriebszugehörigkeit geknüpft (4 Jahre in den Tarifverträgen für den Einzelhandel von 1989, 5 Jahre für das Bankgewerbe, 5 Jahre in den Metalltarifverträgen 1990)
- Tarifgehälter steigen zum Teil mit dem Lebensalter, zum Teil nach Senioritätsregeln, die besonders für Entgeltgarantien und Erreichen des

maximalen Entlohnungssatzes wichtig sind⁸⁵

- der tarifvertragliche Entlassungsschutz und Kündigungsfristen hängen von der Betriebszugehörigkeitsdauer ab, z.T. verknüpft mit dem Lebensalter⁸⁶
- tarifvertraglich geregelte Rechte auf Altersfreizeit/Arbeitszeitverkürzung für ältere ArbeitnehmerInnen setzen häufig Mindestbeschäftigungszeiten voraus.

85. In der Chemieindustrie (Bundesentgelttarifvertrag, gültig ab 1.7./1.8./1.9.1988) wird der Entgeltsatz von 100 % nach 6jähriger Betriebszugehörigkeit erreicht ; kaufmännische Angestellte in der Bekleidungsindustrie Bayern erreichen das Endgehalt nach 11 Berufsjahren (§ 6 des Gehaltstarifvertrags für die kaufmännischen Angestellten in der Bekleidungsindustrie Bayerns, gültig ab 1.5.1987). Verschiedene Tarifverträge gewähren eine Entgeltgarantie :

Seniorität	Alter	Tarifvertrag
18 Jahre	53	Manteltarifvertrag für gewerbliche AN in der Schuhindustrie, gültig ab 1.1.1985
10 Jahre	55	TV zur Sicherung älterer AN der saarländischen Textil- und Lederindustrie, gültig ab 1.5.1975
10 Jahre	55	Tarifvertrag für die bayerische Textilindustrie
5 Jahre	55	Manteltarifvertrag Metallindustrie Unterwesergebiet, gültig ab 1.4.1988
15 Jahre	40	TV über Rationalisierungsschutz für Arbeiter und Angestellte, Tarifgemeinschaft der gesetzlichen Rentenversicherung von 1987
1 Jahr		Mantel-TV für Arbeiter und Angestellte, Metallindu-

86. Einen erhöhten Kündigungsschutz abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und Lebensalter gewähren folgende Tarifverträge :

Seniorität	Alter	Tarifvertrag
5 Jahre	55	Manteltarifvertrag für die Metallindustrie Unterwesergebiet, gültig ab 1.4.1988
10 Jahre	55	Tarifvertrag zur Sicherung älterer AN der saarländischen Textil- und Lederindustrie, gültig ab 1.5.1975
10 Jahre	55	Tarifvertrag für die südbayerische Textilindustrie, gültig ab 1.5.1985
15 Jahre	40	Tarifverträge über Rationalisierungsschutz für Arbeiter und Angestellte für die Tarifgemeinschaft der gesetzlichen Rentenversicherungen von 1987
20 Jahre		Manteltarifvertrag für gewerbliche AN der Schuhindustrie der BRD, gültig ab 1.1.1985

Bei der Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit sind kürzere Unterbrechungen häufig unerheblich, wenn sie weniger als ein Jahr betragen⁸⁷. So gilt z.Bsp. nach den Metalltarifverträgen 1990 die Betriebszugehörigkeit als nicht unterbrochen, wenn die Unterbrechung nicht länger als 12 Monate dauert.

Wird ein Arbeitsverhältnis von einer Frau während der Schwangerschaft oder 8 Wochen danach aufgelöst und wird die Frau innerhalb eines Jahres nach der Entbindung wieder in ihrem bisherigen Betrieb eingestellt, so schreibt die gesetzliche Regelung des § 10 Mutterschutzgesetz vor, daß das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen gilt und die Beschäftigungs- oder Dienstzeit weitergerechnet wird. Unterbrechungen aufgrund des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubes und seit 1986 während des gesetzlichen Erziehungsurlaubes wirken sich nicht negativ auf die Betriebszugehörigkeit aus, weil in dieser Zeit das Arbeitsverhältnis weiter besteht. Erst in jüngster Zeit finden sich in einigen wenigen Tarifverträgen Regelungen die festschreiben, daß frühere Beschäftigungszeiten auch nach Unterbrechungen für Kindererziehung bei Wiedereinstellung auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet werden⁸⁸.

87. So z.Bsp. Metalltarifverträge 1990, wonach die Betriebszugehörigkeit als nicht unterbrochen gilt, wenn die Unterbrechung nicht länger als 12 Monate dauert. Wird ein Arbeitsverhältnis von einer Frau während der Schwangerschaft oder 8 Wochen danach aufgelöst und wird die Frau innerhalb eines Jahres nach der Entbindung in ihren bisherigen Betrieb wieder eingestellt, so schreibt die gesetzliche Regelung des § 10 Mutterschutzgesetz vor, daß das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen gilt und die Beschäftigungs- oder Dienstzeit weitergerechnet wird.

88. Frühere Betriebszugehörigkeit bleibt anzurechnen bei Unterbrechungen für Kindererziehungszeiten nach folgenden Regelungen :

- Gesamtbetriebsvereinbarung Bayer AG (bei Unterbrechungen bis zu drei Jahren nach der Geburt des Kindes, in Einzelfällen bis 7 Jahre)
- BASF-Programm "Eltern und Kind" vom 18.4.1986 (Zeiten vor Beurlaubung für Kinderbetreuung (bis zum 1. Schuljahr des Kindes)

(Fortsetzung auf folgender Seite)

Auf die privilegierte Behandlung der Wehrdienstzeit von Männern ist in diesem Zusammenhang hinzuweisen : Die Zeit des Grundwehrdienstes (bzw. des zivilen Ersatzdienstes) wird auf die Berufs/ und Betriebszugehörigkeit angerechnet (§ 6 II ArbPlSchG), im Öffentlichen Dienst als "Dienst- und Beschäftigungszeit" bewertet (nicht jedoch als "Bewährungszeit" für die Einstufung in einer höhere Lohn- oder Gehaltsgruppe des Öffentlichen Dienstes). Der Arbeitgeber muß aber gegebenenfalls den Differenzbetrag zur nächsthöheren Entgeltstufe an den Arbeitnehmer zahlen, § 6 IV ArbPlSchG). Die Zeit des Grundwehrdienstes ist auch auf die bei der Zulassung zu weiterführenden Prüfungen nachzuweisende Zeit anzurechnen (§ 13 ArbPlSchG).

(Fortsetzung von voriger Seite)

- Programm Eltern und Kind, Betriebsvereinbarung Kali und Salz AG Kassel gültig ab 1.1.1988
 - Betriebsvereinbarung Zeche Auguste Viktoria, gültig ab 1.7.1987
 - Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie in der BRD, gültig ab 1.1.1980 bei bis zu 3jähriger Unterbrechung
 - Betriebsvereinbarung der Firma MBB vom 1.1.1986 über die Wiedereinstellung von Mitarbeiter/innen, die nach dem Erziehungsurlaub aus dem Arbeitsverhältnis ausschieden (Zeiten der Betriebszugehörigkeit vor der Unterbrechung sowie bis zu 18 Monaten der Beurlaubungszeit werden (analog dem Wehrdienst für Männer) auf die Betriebszugehörigkeit und die Betriebsrente angerechnet
 - Daimler-Benz AG : Bewertung von Zeiten der Familienpause in der Betriebsrentenversicherung mit einem Drittel
 - Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Süßwarenindustrie der BRD und West Berlin, gültig ab 1.6.1989 (Unterbrechungen bis zu 2 Jahren aus Anlaß einer Niederkunft unschädlich)
 - Metalltarifverträge 1990 : Anrechnung von Beschäftigungszeiten vor dem Elternurlaub bei Wiedereinstellung auf die Betriebszugehörigkeit
 - Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Milchbe- und verarbeitenden Industrie Nord-/Südwestfalen, gültig ab 1.1.1989 : allgemeine Regelung, nach der alle nachgewiesenen Beschäftigungszeiten im Betrieb/Unternehmen zusammengerechnet werden, wenn das Beschäftigungsverhältnis nicht länger als 5 Jahre unterbrochen war. Als Unterbrechung gilt nicht die durch Kriegseinwirkung nicht gearbeitete Zeit.
- (Vgl. dazu auch den Abschnitt 5.10. über Elternurlaubsregelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen).

Die Anrechnung der Zeit des Grundwehrdienstes bzw. von Wehrübungen gilt auch rückwirkend, wenn der Arbeitnehmer nach der Wehrdienstzeit eingestellt wurde, nachdem er 6 Monate dem Betrieb angehörte (§ 12 ArbP1SchG).

Die Privilegierung von "Männernzeiten" durch gesetzliche Regelungen ist evident - auch wenn es strittig ist, ob eine analoge Berücksichtigung von Erziehungszeiten nicht dysfunktionale Effekte hätte und die "Geschützten" dadurch eher vom Arbeitsmarkt verdrängt und diskriminiert statt begünstigt würden. Je länger die erforderliche Beschäftigungszeit, desto ungünstiger kann sich eine Regelung auf Frauen auswirken - dies wird im Rentenrecht und sozialrechtlichen Vorschriften besonders deutlich (vgl. Kapitel 6.3.3.). Die Verknüpfung von bestimmten Rechtsansprüchen mit dem Lebensalter kann für Frauen günstiger sein als Senioritätsregeln. Altersgrenzen können Frauen benachteiligen, wenn sie als Zutrittsbeschränkungen und Höchstalter formuliert sind⁸⁹.

5.9.2. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Beschäftigungsdauer

Frauen haben eine durchschnittliche kürzere Gesamtbeschäftigungsdauer als Männer aufgrund der primären Zuweisung von Haus- und Erziehungsarbeit. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit wegen Zeiten der Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen sind häufiger als bei Männern. Hinter diesen allgemeinen Trends verbergen sich jedoch erhebliche Unterschiede nach Generationen, Berufsgruppen, Branchen und Betriebsgröße.

Ältere empirische Daten von 1979 ergaben, daß die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von Frauen 4.1 Jahre kürzer ist als die von Männern⁹⁰.

89. So als Höchstalter für die Verbeamtung (landesgesetzlich geregelt, z.Bsp. Art. 10 I Bay.Beamtengesetz : nicht verbeamtet wird, wer bereits das 45. Lebensjahr vollendet hat) oder ein Höchstalter als Einstellungsvoraussetzung.

90. Pfarr/Bertelsmann (1989:397 ff.), Berechnung auf der Grundlage von unveröffentlichten Daten des IAB von 1979.

- 133 -

Mit 1.7 Jahren ist die Differenz am geringsten in der Altersgruppe bis 38 Jahre, sie beträgt 5.2 Jahre in der Gruppe der 39 bis 54jährigen und 6.3 Jahre bei den über 55jährigen. Die Unterschiede nach Betriebsgröße sind sehr groß⁹¹. Außerdem unterscheidet sich die Betriebszugehörigkeit von Frauen und Männern in höher qualifizierten Tätigkeiten mit einem höheren Status weniger. Die Betriebszugehörigkeit der wenigen Fach- und Vorarbeiterinnen lag nur 2.3 Jahre unter der vergleichbarer Männer. Bei weiblichen Angestellten in gehobener und leitender Stellung war die Differenz zu den männlichen Kollegen noch geringer (1.1 Jahre), und Beamtinnen im gehobenen und höheren Dienst arbeiten durchschnittlich 2.8 Jahre länger als Beamte⁹². Plausible Erklärungsansätze dieser Unterschiede bieten ökonomische Theorien der Funktion von Senioritätsregeln⁹³.

5.9.3. Die Kosten der Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit von Frauen und die Entwertung des "Humankapitals"

Die bisher diskutierten Senioritätsregeln können Frauen benachteiligen und ihre Opportunitätskosten der Erwerbsarbeit im Vergleich zu Männern erhöhen.

91. Neue Berechnungen zum betriebsgrößenspezifischen Job-Turnover ergaben eine durchschnittliche Lebensdauer eines Arbeitsplatzes in Betrieben von weniger als 20 Beschäftigten von ca. 6 Jahren, in Großbetrieben dagegen von 25 Jahren (Rürup 1989:27).

92. BIBB/IAB Untersuchung 1979 über deutsche Erwerbstätige im Alter von 55 und mehr Jahren nach beruflichem Status, zitiert nach Pfarr/Bertelsmann (1989:407).

93. Senioritätsmäßig gestaffelte Anreize sind ein Mittel für Unternehmen, eine hinreichend lange Amortisationszeit für das Humankapital zu gewährleisten (Belohnung von "Betriebstreue"). Nur wenn eine hinreichend lange Betriebszugehörigkeitsdauer erwartet werden kann, lohnen sich für die Firma umfangreiche Investitionen in betriebsspezifisches Humankapital und werden andererseits auch Anreize zur Loyalität für die Beschäftigten wirksam (Anreize durch Entlohnung werden in den "Effizienzlohnthesen" thematisiert, vgl. Lindbeck/Snower (1985), Rürup (1989). Diese Annahmen sind kompatibel mit empirischen Ergebnissen, wonach die Betriebszugehörigkeit in Großbetrieben mit ausgeprägten internen Arbeitsmärkten am längsten ist und auch korrelativ mit höherer Qualifikation und höherem Lohnniveau von Frauen zunimmt (Mincer/Polachek 1974).

Weitere längerfristige Kosten entstehen durch die Unterbrechung der Erwerbsbiographie als solche und werden in der ökonomischen Humankapital-Theorie thematisiert. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit bedeuten den Verzicht auf die Akkumulation von Humankapital in Form zusätzlicher Berufserfahrung, zusätzliche Verluste können durch Veralten der Kenntnisse oder Vergessen verursacht werden. Diese Entwertung des Humankapitals ist mit Einkommensverlusten bei einer Wiedereinstellung verbunden (Helberger 1984, Galler 1988). Mit zunehmender Qualifikation der Frau nehmen die Einkommenseinbußen erheblich zu.

Verschiedene ökonomische Untersuchungen aus den USA schätzen den Einfluß von Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit auf das Erwerbseinkommen von Frauen auf der Grundlage empirischer Daten. Mincer/Polachek (1974) geben den Humankapitalverlust mit 5 % pro Jahr der Unterbrechung an. Die Hälfte der Entgeltdifferenz zwischen verheirateten Frauen und verheirateten Männern sei auf geschlechtsspezifische Unterschiede von Beschäftigungsdauer und Beschäftigungskontinuität und die damit verbundene Entwertung von Humankapital zurückzuführen. Galler (1989) beziffert die Verluste der Einkommenskapazität auf 12 % bei einem Jahr Unterbrechung bis zu etwa 50 % bei einer 10jährigen Unterbrechung bei Hochschulabsolventinnen. Wenn an die Stelle einer Nicht-Erwerbstätigkeit eine Teilzeitbeschäftigung trete, halbieren sich bei kurzen Unterbrechungszeiten die Einkommenseinbußen fast.

Die Entwertung des Humankapitals und zukünftiger Einkommenschancen durch Unterbrechungen/Kindererziehungszeiten ist Teil der Opportunitätskosten der Zeitallokation zwischen Erwerbs- und Haushaltsökonomie. Die Einkommenschancen durch Erwerbsarbeit von Frauen werden dadurch erniedrigt, die der Männer interdependent erhöht (denn die Erwerbsunterbrechung der Partnerin/Mutter ermöglicht die Beschäftigungskontinuität des Vaters des Kindes). Diese Kosten der Entwertung des Humankapitals von Frauen und die damit verbundenen Einkommenseinbußen werden nicht ausreichend kompensiert, weder durch arbeits-, sozial- noch familienrechtliche Regelungen.

5.10. Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub, familienbezogene Freistellungsansprüche

Arbeitsrechtliche Freistellungsansprüche oder Ansprüche auf Arbeitszeitreduzierung für die Betreuung von Kindern und anderen Erfordernisse der Familienarbeit sind von entscheidender Bedeutung für die Kompatibilität von Berufstätigkeit und Hausarbeit. Sie beeinflussen die Arbeitsmarktposition von Frauen, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. Die Verteilung der Kosten für diese Arbeitszeiten in einer Gesellschaft ist ein Maßstab für das Niveau der Diskriminierung von Frauen, für "Lebensqualität" allgemein.

Im Rahmen des Trends weg von geschlechtsspezifisch formulierten Rechten hin zu geschlechtsneutral formulierten Rechten wurde der arbeitsrechtliche Anspruch auf Mutterschaftsurlaub erwerbstätiger Mütter, der zwischen 1979 und 1985 einen "Höchststand" erreichte, nach 1985 wieder auf einen niedrigeren Stand reduziert und durch einen weitgehend sozialrechtlich ausgeformten "Elternurlaub" unabhängig vom Beschäftigungsstatus der Mutter/des Vaters ersetzt. Die Ausgestaltung des Elternurlaubs enthält einige Regelungen, die die Erwerbstätigkeit von Frauen während der vorgesehenen Dauer des Erziehungsurlaubs diskriminieren. Im Gegensatz zu Vorschlägen, die eher am schwedischen Modell von Elternurlaub, Arbeitszeitreduzierungen und finanzieller Absicherung durch eine Elternversicherung orientiert sind, wurde bisher gesetzlich kein Rechtsanspruch auf eine Arbeitszeitreduzierung für Eltern eingeführt (eine Ausnahme bilden nur die beamtenrechtlichen Regelungen⁹⁴). Ansätze für eine

94. Die beamtenrechtlichen Beurlaubungsmöglichkeiten bestanden zunächst nur für Frauen. Das 6. Gesetz zur Änderung beamtenrechtlicher und besoldungsrechtlicher Vorschriften 1969 regelte die Teilzeitbeschäftigung und langfristige Beurlaubung von Beamtinnen und Richterinnen. Voraussetzung war, daß mindestens ein Kind unter 16 Jahren

(Fortsetzung auf folgender Seite)

eingeschränkte Interpretation des Direktionsrechtes des Arbeitgebers über die Arbeitszeit von ArbeitnehmerInnen mit Kleinkindern finden sich eher in der unterinstanzlichen Rechtsprechung. Das Fehlen einer "Elternversicherung", die den Einkommensverlust bei verkürzten Erwerbsarbeitszeiten wegen Kindererziehung ausgleicht sowie fehlende Anreize für die Übernahme von Haus- und Erziehungsarbeit durch Männern führen auch weiterhin dazu, daß der Erziehungsurlaub zu 95 % von Frauen in Anspruch genommen wird und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung weitgehend unangetastet bleibt.

5.10.1. Mutterschaftsurlaub der erwerbstätigen Frau nach dem Mutterschutzgesetz

Das Mutterschutzgesetz enthält eine Reihe von unabdingbaren Beschäftigungsverboten und besonderen Arbeitszeitregelungen für schwangere Arbeitnehmerinnen für den Zeitraum vor und nach der Niederkunft sowie für stillende Frauen. Nicht erwerbstätige Frauen sind von diesem arbeitsrechtlichen Schutzgesetz nicht erfaßt. Aber auch bestimmte Arbeitnehmerinnengruppen genießen keinen oder nur einen eingeschränkten Schutz :

- befristet Beschäftigte, Saisonarbeiterinnen (während der Vertragsdauer besteht ein uneingeschränkter Mutterschutz, aber mit Ablauf des Vertrages entfällt er - keine Nachwirkung)
- Hausangestellte, die in einem Familienhaushalt mit hauswirtschaftlichen Arbeiten in einer ihre Arbeitskraft nicht voll in Anspruch nehmenden Weise

(Fortsetzung von voriger Seite)

im Haushalt lebte. Eine langfristige Beurlaubung war bei einem Kind unter 6 Jahren oder mindestens zwei Kindern unter 10 Jahren möglich. Das 5. Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften 1984 verbesserte die bereits bestehenden Regelungen, die jetzt geschlechtsneutral formuliert sind. Innerhalb eines Gesamtrahmens von 18 Jahren kann Urlaub und ermäßigte Arbeitszeit aus familiären Gründen gewährt werden. Der gesamte Urlaub aus familiären Gründen kann bis zu 9 Jahren (vorher bis zu 6 Jahren) betragen.

beschäftigt werden : nach § 11 III Mutterschutzgesetz haben sie keinen Anspruch auf den Mutterschutzlohn während des Mutterschaftsurlaub gegen den Arbeitgeber; der Kündigungsschutz ist auf die ersten fünf Monate der Schwangerschaft beschränkt⁹⁵

- Mitarbeitende Familienangehörige in der Landwirtschaft : Kein Mutterschaftsgeld aus der Krankenversicherung der Landwirte wird nach § 27 KVLG für Mitarbeitende Familienangehörige gezahlt, die keinen Arbeitsvertrag haben. Ihnen steht nur ein einmaliger Pauschalbetrag von DM 100,- zu (§ 25 KVLG).

Die wichtigsten Arbeitszeitregelungen des Mutterschutzgesetzes beinhalten

- ein Beschäftigungsverbot für werdende Mütter sechs Wochen vor der Entbindung (§ 3 II MuSchG)
- ein Beschäftigungsverbot 8 Wochen nach der Entbindung ,bei Früh- und Mehrlingsgeburten 12 Wochen (§ 6 I MuSchG)
- Freistellungsanspruch für notwendige ärztliche Untersuchungen (§ 16 MuschG)
- einen Anspruch auf bezahlte Stillzeiten während der Arbeitszeit (die erforderliche Zeit, mindestens zwei mal täglich eine halbe Stunde oder eine Stunde). Diese Regelung gilt ausdrücklich auch für Heimarbeiterinnen (§ 7 MuSchG)
- ein Beschäftigungsverbot für werdende und stillende Mütter für Mehrarbeit sowie nachts zwischen 20 und 6 Uhr und an Sonn- und Feiertagen (mit Ausnahmeregelungen für das Hotel- und Gaststättengewerbe, Landwirtschaft, Krankenpflege u.a.).

95. Die Ausnahme des § 11 III MuSchG gilt nicht für ganztags Beschäftigte und Frauen, die mit erzieherischen oder pflegerischen Aufgaben im Rahmen der Haushalte beschäftigt sind, da ihre Tätigkeit nicht unter den Begriff "hauswirtschaftliche Arbeit" fällt.

Während der Dauer von Beschäftigungsverboten wird als Mutterschutzlohn das Arbeitsentgelt in Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten drei Monate vor Beginn der Schwangerschaft gesichert (§ 11 MuSchG). Die Problematik besteht darin, daß nicht das gesamte Mutterschaftsgeld während der Mutterschaftsurlaub von einer Versicherung gezahlt wird (und damit durch eine Beitragspflicht das Risiko gleichmässig über Versicherte und Arbeitgeber verteilt werden könnte), sondern daß nur ein Teil von den Krankenkassen erstattet wird, der Rest jedoch von dem individuellen Arbeitgeber zu zahlen ist. Die Krankenkassen zahlen nach § 200 RVO bzw. KVLG ein Mutterschaftsgeld in Höhe von DM 25,- täglich während der 14wöchigen Dauer des Mutterschaftsurlaubs. Die Differenz zum bisherigen Durchschnittsverdienst ist vom Arbeitgeber zu erstatten. Das bedeutet, daß das Risiko zwischen Arbeitgebern sehr ungleich verteilt ist : die Kosten sind höher für Betriebe mit einem hohen Frauenanteil und wachsen mit steigenden Gehältern von Frauen. Diese Regelungen können als negative Anreize für die Beschäftigung von Frauen wirken und sind deshalb durch eine gleichmässige Verteilung der Kosten auf alle Arbeitgeber nach dem Versicherungsprinzip zu ersetzen. Das Bundesarbeitsgericht hatte wegen der einseitigen Belastung von Arbeitgebern Bedenken gegen die Verfassungsmäßigkeit von § 11 MuSchG geäußert, die jedoch vom Bundesverfassungsgericht zurückgewiesen wurden⁹⁶. Seit 1985 ist ein freiwilliges Ausgleichsverfahren durch das BeschFG 1985 begrenzt auf Kleinbetriebe mit weniger als 20 ArbeitnehmerInnen eingeführt worden (§§ 10 ff. LohnfortzG)⁹⁷. Die Verallgemeinerung dieses Umlageverfahrens und Ausweitung auf alle Unternehmen unabhängig von der Beschäftigtenzahl ist zur Reduzierung der Diskriminierung von Frauen dringend notwendig.

96. BAG AP Nr. 5, 5 zu § 11 MuSchG ; BVerfG NJW 1974, 1461.

97. Das Ausgleichsverfahren ist möglich für Arbeitgeber, die in der Regel ohne Auszubildende nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen. Es werden bis zu 80 % der Aufwendungen eines Arbeitgebers für die Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld nach § 14 I MuSchG erstattet. Es wird über die Krankenkasse finanziert durch eine Umlage der Arbeitgeber.

Einen erweiterten Mutterschaftsurlaub für Arbeitnehmerinnen, jedoch nur für die leiblichen Mütter von Kindern (nicht für Väter, nicht für Adoptiveltern) gab es in der BRD im Zeitraum zwischen 1979 und 1985. Nach Ende der 8-Wochen-Frist des § 6 I MuSchG konnte ein verlängerter Mutterschaftsurlaub bis zum Ende des 6. Lebensmonats des Kindes in Anspruch genommen werden (§ 8a MuSchG i.d.F. von 1979)⁹⁸. In diesem Zeitraum wurde das Mutterschaftsgeld der Krankenkassen von DM 25,- pro Tag (maximal bis zur Höhe des vorherigen Nettoentgelts) zu Lasten des Bunds gezahlt. Bis zum Ablauf von zwei Monaten nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs bestand ein absolutes Kündigungsverbot. Der Mutterschaftsurlaub wurde von 95 % aller erwerbstätigen Mütter in Anspruch genommen. Der Anspruch wurde 1982 etwas eingeschränkt⁹⁹ und 1985 durch Einführung des Elternurlaubs aufgehoben.

Gegen diese Regelung des Mutterschaftsurlaubes wurden verschiedene Verfahren wegen Verstoß gegen den Gleichberechtigungsgrundsatz des Art. 3 II GG initiiert. Vom Bundesverfassungsgericht wurde die Regelung jedoch als verfassungskonform bestätigt mit der problematischen Begründung, daß sie durch "biologische Verschiedenheiten" der Geschlechter als sachlicher Grund gerechtfertigt sei.¹⁰⁰ Der EuGH hatte über die Vereinbarkeit der Regelung mit der EWG Richtlinie 76/207 zu entscheiden ("Hoffmann gegen Barmer Ersatzkasse") und entschied, daß der Ausschluß von Vätern von dem Mutterschaftsurlaub kein Verstoß gegen die Gleichbehandlungsrichtlinie sei¹⁰¹. Der EuGH legte den Begriff den in Art. 5 der Richtlinie 76/207 nicht

98. Eine Anspruchsvoraussetzung war eine vorherige Beschäftigungsdauer von mindestens 9 Monaten oder die Anspruchsberechtigung nach dem AFG (§ 8 a I 2 MuSchG).

99. Seit dem 1.1.1983 wurde das Mutterschaftsgeld gekürzt und betrug durchschnittlich nur noch DM 510,-, nicht mehr DM 750,- monatlich.

100. Eine Beschwerde gegen die Entscheidung des Bundessozialgerichts wurde vom Bundesverfassungsgericht mit Beschluß vom 5.8.1989 zurückgewiesen, vgl. Kurzbericht in DB 1986, 2286 sowie Pfarr/Bertelsmann (1989:297 ff.) mit einem Überblick über die Rechtsprechung.

101. Vorlage des Landessozialgerichts Hamburg durch Beschluß vom 9.8.1983 an den EuGH ; EuGH Urteil vom 12.7.1984, Rechtssache 184/83 W. Hoffmann gegen Barmer Ersatzkasse, Slg. 1984, 3047-3088.

näher definierten Begriff der Mutterschaft sehr weit aus in einer Weise die geeignet ist, stereotype Geschlechtsrollen und darauf beruhende Diskriminierungen zu festigten. Der Gesetzgeber sei berechtigt, die besondere Beziehung einer Frau mit ihrem Kind in der Phase nach der Schwangerschaft und Geburt zu schützen. Die Richtlinie 76/207 habe auch nicht das Ziel, Fragen der Familienorganisation zu regeln oder die Verteilung der Verantwortlichkeiten zwischen den Eltern zu verändern. Diese restriktive Interpretation des normativen Zwecks der Gleichbehandlungsrichtlinien und die Kritiklosigkeit gegenüber der mit dem besonderen "Schutz" von Müttern verbundenen Diskriminierungen und Rollenzuweisungen mag auch mit dem Zögern des Gerichts zusammenhängen, durch die "Anpassung nach oben" und die Einbeziehung von Vätern in den Kreis der Anspruchsberechtigten die Zahl der Anspruchsberechtigten und die damit verbundenen Kosten für Unternehmen erheblich auszuweiten.

Noch deutlicher wurde diese verfehlte Interpretation des Gleichbehandlungsgrundsatzes in einer weiteren Entscheidung des EuGH in einem Vertragsverletzungsverfahren der Kommission gegen Italien¹⁰². Nach einem italienischen Gesetz von 1971 stand einer Adoptivmutter ein Mutterschaftsurlaub in den ersten 3 Monaten nach der tatsächlichen Aufnahme des Kindes in die Adoptivfamilie zu, nicht aber dem Adoptivvater. Einen Verstoß gegen EG Gleichbehandlungsnormen lehnte der EuGH mit der Begründung ab, daß die Entscheidung des Gesetzgebers gerechtfertigt sei, denn sie gehe auf das legitime Bestreben zurück, die Umstände, unter denen das Kind in die Adoptivfamilie aufgenommen wird, soweit wie möglich denen anzupassen, unter denen das neugeborene leibliche Kind in die Familie aufgenommen wird. Diese Interpretation legitimiert die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung - und damit die Diskriminierung von Frauen.

102. EuGH Urteil vom 26.10.1983, Rechtssache 163/82, Vertragsverletzungsverfahren Kommission gegen Italien, Slg. 1983, 3273 - 3298.

5.10.2. Der "Erziehungsurlaub" für Mütter/Väter seit 1986

Ein Erziehungsurlaub für Eltern, Mutter oder Vater unabhängig von ihrem Erwerbsstatus wurde durch das Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG 1985) eingeführt. Die Anspruchsberechtigung des Vaters ist indirekt mit dem Familienstatus verkoppelt. Denn Anspruchsberechtigt ist nur, wer die Personensorge für das Kind hat. Nach der Regelung des § 1705 BGB steht die elterliche Sorge für das nichteheliche Kind der Mutter zu. Der unverheiratete Vater in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft kann den Erziehungsurlaub also nicht in Anspruch nehmen - die Ehe wird favorisiert, andere Lebensformen diskriminiert.

Auch nicht erwerbstätige Mütter/Väter können den Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen. Der Anspruch ist ausgeschlossen während der Dauer des Mutterschutzurlaubes von Arbeitnehmerinnen nach dem MuSchG und in dem Fall, daß der Ehegatte/die Ehegattin nicht erwerbstätig ist (§ 15 II 1 Nr.2 BERzGG), es sei denn der Grund dafür ist Arbeitslosigkeit oder eine Ausbildung. Damit wird die Verpflichtung zur Einkommenserwirtschaftung durch Zeitallokation in Erwerbsarbeit von zumindestens einem Ehepartner abgesichert und verhindert, daß sich der Kreis der Anspruchsberechtigten auf Sozialhilfe ausweitet. Es wird verhindert, daß eine Ehemann mit "Hausfrau" noch zusätzlich Erziehungsurlaub nimmt¹⁰³. Das klassische Modell der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ("Brotverdiener"/Hausfrau) und die für Unternehmen kostengünstige "Bündelung" aller Risiken von Arbeitszeitunterbrechungen in der Person außerhalb der Erwerbsarbeitsphäre wird damit aufrechterhalten.

103. Eine Ausnahme gilt nur für den Fall, daß durch die Hausfrau/Mutter die Betreuung und Erziehung des Kindes nicht sichergestellt werden kann (z.Bsp. wegen Krankheit o.ä.). In diesem Fall hat auch der erwerbstätige Ehegatte einen Anspruch auf Erziehungsurlaub (§ 15 III BERzGG).

Anspruchsberechtigt ist, wer keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt (§ 1 I 4 BErzGG)¹⁰⁴. Positiv ist, daß der Erziehungsurlaub mit einer Teilzeitbeschäftigung kombinierbar ist - aber nur mit einer Teilzeitbeschäftigung bei dem bisherigen Arbeitgeber und bis zu 19 Wochenstunden. Damit ist die mögliche Teilzeitarbeit in den Bereich der in der Arbeitslosenversicherung nicht versicherungspflichtigen Teilzeitarbeit verwiesen worden (anders nur für die Teilzeitbeschäftigung von 19 Wochenstunden ab 1.7.1989, da die Grenze der versicherungspflichtigen Beschäftigung in der Arbeitslosenversicherung mit Wirkung ab 1.7.1989 von "weniger als 18 Stunden" auf "weniger als 19 Stunden" geändert wurde). Es besteht jedoch kein Rechtsanspruch gegen den Arbeitgeber auf Teilzeitbeschäftigung.

Die Dauer des Erziehungsurlaubs ist schrittweise erhöht worden von 10 Monaten (1985) auf 12 Monate für Kinder, die nach dem 31.12.1987 geboren wurden, auf 15 Monate für Kinder, die nach dem 30.6.1989 geboren wurden bis auf 18 Monate für Kinder, die nach dem 30.6.1990 geboren werden. Während der Dauer des Erziehungsurlaub sind erwerbstätige Frauen durch ein Kündigungsverbot gegen Entlassungen geschützt. Der Kündigungsschutz ist jedoch gegenüber dem absoluten Kündigungsschutz bei Schwangerschaft und während des Mutterschaftsurlaubs abgeschwächt worden, denn die zuständige Behörde kann in besonderen Fällen ausnahmsweise die Kündigung für zulässig

104. BezieherInnen von Transferleistungen aus Sozialversicherungssystemen haben dann keinen Anspruch auf Erziehungsgeld, wenn der Leistung eine mehr als "kurzzeitige Beschäftigung" zugrundeliegt. Einen Anspruch haben jedoch EmpfängerInnen der auf einer Bedürftigkeitsprüfung beruhenden Arbeitslosenhilfe und des von der Krankenkasse gewährten Mutterschaftsgeldes.

erklären¹⁰⁵.

Die Höhe des Erziehungsgeldes beträgt DM 600,-, ab dem 7. Monat ist es jedoch einkommensabhängig ausgestaltet (§ 5 BErzGG), so daß es in zahlreichen Fällen zu Kürzungen kommt. Angerechnet werden von Beginn an auch Transferzahlungen, so daß erwerbstätige Mütter keinen Anspruch auf Erziehungsgeld während des Mutterschaftsurlaubs und des Bezugs von Mutterschaftsgeld haben.

Die sozialrechtliche Absicherung des Erziehungsurlaubs umfaßt die beitragsfreie Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenversicherung (§ 311 Nr.2 RVO). Während der Dauer des Erziehungsurlaubs besteht jedoch kein Anspruch auf Krankengeld. In der Arbeitslosenversicherung werden Zeiten des Bezugs von Erziehungsgeld beitragspflichtigen Beschäftigungszeiten gleichgestellt (§ 101 S.1 Nr.5 AFG) und wirken damit auch anspruchsbegründend. In der Rentenversicherung werden Kindererziehungszeiten seit 1986 erstmals rentensteigernd und rentenbegründend berücksichtigt auf der Grundlage einer Bewertung dieser Zeiten mit 75 % des Durchschnittseinkommens¹⁰⁶. Die rentenrechtlichen

105. Bisher sind wenig Fälle bekannt, wie diese Regelung von den Behörden gehandhabt wird und ob der Kündigungsschutz während des Erziehungsurlaubs weniger strikt gehandhabt wird als beim Mutterschutz. Die Allgemeinen Verwaltungsvorschriften des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (BR/Drucks. 572/85) sahen als besondere Fälle vor z.Bsp. Betriebsstillegung, Existenzgefährdung des Arbeitgeber oder wenn der AG in die Nähe der Existenzgefährdung kommt, weil der Betrieb mit in der Regel 5 oder weniger Arbeitnehmern zur Fortführung "dringend auf eine entsprechende qualifizierte Ersatzkraft angewiesen ist, die er nur einstellen kann, wenn er mit ihr einen unbefristeten Arbeitsvertrag abschließt" (§ 2 II).

106. Gesetz zur Neuordnung der Hinterbliebenenrente sowie zur Anerkennung von Kindererziehungszeiten vom 11.7.1985 (BGBl. I 1450), Gesetz über Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherungen an Mütter der Geburtsjahrgänge vor 1921 - Kindererziehungsleistungsgesetz KLG vom 12.7.1987 (BGBl. I 1585).

Regelungen enthalten zahlreiche Aspekte, die eine gleichzeitige Erwerbstätigkeit von Frauen benachteiligen (vgl. Kapitel 6.3.3.3.).

Empirische Daten über die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs dokumentieren die Kontinuität der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Der Erziehungsurlaub wird nur zu 5 % von Männern in Anspruch genommen (BT-drucks. 11/2369). Von den nichterwerbstätigen Frauen nehmen fast 100 % den Erziehungsurlaub in Anspruch, bei den erwerbstätigen Frauen sind es 94 % - wobei bemerkenswert ist, daß die erwerbstätigen Frauen ganz überwiegend ihre Berufstätigkeit nur 6 Monate unterbrechen. Den vollen Erziehungsurlaub über diese 6 Monate hinaus nehmen nur 3 % der erwerbstätigen Frauen in Anspruch¹⁰⁷. Der Trend, daß Berufsunterbrechungen von Frauen bei der Geburt eines Kindes immer seltener und kürzer werden, ist sicherlich dadurch beeinflußt, daß die mit Unterbrechungen für Frauen verbundenen Opportunitätskosten sehr hoch sind (vgl. Kapitel 5.9.3.). Hinzu kommt, daß das Erziehungsgeld nach dem 6. Lebensmonat des Kindes auch nur noch einkommensabhängig gezahlt wird, so daß ab diesem Zeitpunkt bei den meistens Haushalten mit einer Kürzung des Erziehungsgeldes zu rechnen ist. Eine weitere Tendenz ist, daß die ein großer Teil der Frauen nach der Unterbrechung die Arbeitszeit reduzieren : 44 % der Rückkehrerinnen schränkten ihre Berufstätigkeit ein¹⁰⁸.

5.10.3. Elternurlaubsregelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen

Elternurlaubsregelungen durch Tarifvertrag wurden 1989 von der Gewerkschaft HBV vereinbart. Die Tarifverträge für den Einzelhandel von 1989 (ein Wirtschaftszweig mit einem hohen Frauenanteil an den Beschäftigten) führten

107. Chronik für Arbeitsmarktforschung 38/Okttober 1989, S. 14.

108. Antwort der Bundesregierung auf eine Große Anfrage der SPD betreffend die Wiedereingliederung nach Kindererziehungszeiten (BT-Drucks. 11/2369).

147

einen Rechtsanspruch auf Elternurlaub in allen Betrieben mit mehr als 100 ArbeitnehmerInnen ein. Voraussetzung ist eine mindestens 4jährige Betriebszugehörigkeit (in einigen Tarifbezirken müssen davon mindestens 2 Beschäftigungsjahre nach Abschluß der Ausbildung liegen). Die Dauer des Elternurlaub (inclusive Erziehungsurlaub) beträgt maximal vier Jahre. Eine Teilbeurlaubung und die Aufteilung zwischen zwei in denselben Betrieb arbeitenden Elternteilen ist möglich. Während des Elternurlaubs ruht das Arbeitsverhältnis. Der Zeitraum des Elternurlaubs wird auf die Beschäftigungsjahre angerechnet, aber nicht auf die Betriebszugehörigkeit. Nach Rückkehr besteht ein Anspruch auf Beschäftigung "möglichst an einem gleichwertigen Arbeitsplatz im Betrieb". In Hessen und Nordrhein-Westfalen ist Teilzeitarbeit während des Elternurlaubs möglich, in Hamburg sollen die ElternurlauberInnen¹⁰⁹ bei Urlaubsvertretungen und sonstigen befristeten Beschäftigungsverhältnissen bevorzugt berücksichtigt werden.

Der Tarifvertrag, der von der HBV 1989 für das Bankgewerbe abgeschlossen wurde, enthält eine schwächere Variante : Er enthält nur eine bedingte Wiedereinstellungszusage nach einem verlängerten Elternurlaub, keine Wiedereinstellungsgarantie wie im Einzelhandel. Frauen und Männer, die nach dem gesetzlichen Erziehungsurlaub aus dem Betrieb ausscheiden, werden 3 1/2 Jahre nach der Geburt des Kindes wieder eingestellt, "sofern die geforderte Qualifikation und Eignung für die zu besetzende Stelle in selben Betrieb oder einem anderen nahegelegenen Betrieb des Unternehmens besteht oder entwickelt werden kann". Voraussetzung ist ferner eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren.

Der Tarifvertrag zwischen der IG Metall und den VW Werken sieht einen Elternurlaub von bis zu drei Jahren (einschließlich des gesetzlichen Erziehungsurlaubs) vor. Die Metalltarifverträge von 1990 sehen mit Ausnahme der Tarifbezirke Berlin und NRW für Betriebe ab 500 Beschäftigten die

109. ... von wegen Urlaub !

Möglichkeit vor, nach Unterbrechungszeiten wegen Kindererziehung bis zum 5. Lebensjahr des Kindes auf einen vergleichbaren und gleichwertigen Arbeitsplatz wiedereingestellt zu werden - "es sei denn, ein geeigneter Arbeitsplatz ist nicht vorhanden und steht auch auf absehbare Zeit nicht zur Verfügung". Voraussetzung ist eine mindestens 5jährige Betriebszugehörigkeit. Außerdem sehen die Tarifverträge die Möglichkeit der flexiblen Gestaltung von Beginn und Ende der Arbeitszeit für Beschäftigte mit Kindern in Kindertagesstätten oder bei Tagesmüttern im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten vor sowie - in einer sehr allgemeinen Formulierung - Entscheidungsspielräume für die Einzelnen bei Lage und Verteilung der Arbeitszeit.

Betriebsvereinbarungen über Elternurlaub oder einseitige betriebliche Zusagen ohne Beteiligung des Betriebsrats wurden in den letzten Jahren in einigen Großbetrieben abgeschlossen - wobei auffällig ist, daß sich diese Betriebe fast alle unter den führenden umsatzstärksten Unternehmen der BRD wiederfinden¹¹⁰, die alle erhebliche Mittel in betriebliche Aus- und Fortbildung investieren, ausgeprägte interne Arbeitsmärkte haben und um qualifizierte MitarbeiterInnen konkurrieren bzw. im Unternehmen ausgebildete oder angelernte Kräfte halten wollen. Diese Unternehmen verfolgen auch eine längerfristige Personalpolitik.

Die Betriebsvereinbarung der Deutschen Bank (in Kraft ab 1.4.1990) sieht einen zeitlich nicht begrenzten Rechtsanspruch der Mitarbeiterin auf einen Teilzeitarbeitsplatz während der Phasen der Kinderbetreuung vor. Der gesetzliche Erziehungsurlaub von 18 Monaten kann um weitere sechs Monate verlängert werden. Individuelle Wiedereinstellungszusagen bei längeren

110. In der Liste der umsatzstärksten Betriebe der BRD (E. Erlenbach "Die hundert größten Unternehmen", FAZ Nr. 167, 22.7.1989) befanden sich 1989 Daimler Benz auf Platz 1, VW auf Platz 3, BASF auf Platz 5, MBB noch auf Platz 36 (inzwischen mit Daimler fusioniert), IBM Deutschland auf Platz 23. Die Deutsche Bank ist das führende deutsche Kreditinstitut nach dem Geschäftsvolumen.

Unterbrechungen werden "besonders wertvollen Mitarbeiterinnen" bis zum 4. Lebensjahr des Kindes, bei mehreren Kindern jedoch maximal bis zum vollendeten 6. Lebensjahr des ersten Kindes gegeben. In diesem Fall besteht ein Recht auf einen Arbeitsplatz, der dem bisherigen "gleichwertig" ist. Spezielle Schulungen und Weiterbildungskurse werden für beurlaubte MitarbeiterInnen angeboten. Kinderbetreuungsinitiativen von Eltern können finanziell gefördert werden. Die beschäftigungsfreien Zeiten werden auf die Betriebsrente angerechnet. Während dieser Zeit werden Sondergratifikationen wie Belegschaftsaktien, Geburts- und Erziehungsbeihilfen und Jubiläumszuwendungen nicht gekürzt. Die Betriebsvereinbarung gilt für Mütter und Väter. Voraussetzung ist eine mindestens dreijährige Betriebszugehörigkeit.

Wiedereinstellungsgarantien nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb für Kindererziehungszeiten geben BASF Ludwigshafen seit 1986 für die Dauer von 7 Jahren nach dem familienbedingten Ausscheiden für Väter und Mütter. Davon haben 50 % der anspruchsberechtigten Frauen gebraucht gemacht. Diesen 243 Frauen standen nur drei Männer gegenüber (SZ vom 25.7.1989). Das Chemieunternehmen Höchst/Frankfurt gewährt eine Wiedereinstellungsgarantie für einen Zeitraum bis zu drei Jahren nach der Niederkunft. Ein Vorrang bei Wiedereinstellungen wird bis zu 7 Jahre nach der Geburt eines Kindes gewährt.

Im Metallbereich gewährt Daimler-Benz ArbeitnehmerInnen der Dachgesellschaft des Konzerns oder der Mercedes-Benz AG einen Familienurlaub bis zu maximal 10 Jahren. Die Beschäftigten scheiden in dieser Zeit nicht aus dem Betrieb aus. Eine Weiterbeschäftigung auf einem "vergleichbaren" Arbeitsplatz wird zugesagt. Während dieser Zeit ist die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen möglich. In der betrieblichen Altersversorgung werden die Zeiten der Familienpause mit einem Drittel der durchschnittlichen Betriebsrente bewertet. Dies gilt für Männer und Frauen mit einer Mindestbetriebszugehörigkeit von 5 Jahren. Weiterhin soll der Anteil der Teilzeitarbeitsplätze, der zur Zeit 1,5 % beträgt, ausgebaut werden.

MBB sichert durch Betriebsvereinbarung vom 1.1.1986 ein Recht auf Wiedereinstellung einer Mutter/einem Vater bei Kündigung zum Ende des Elternurlaubs innerhalb von drei Jahren danach auf einem freien Arbeitsplatz zu - jedoch nur, wenn zwischenzeitig kein anderes Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber eingegangen wurde. Frühere Dienstzeiten werden bei einer Wiedereinstellung angerechnet, die Zeit vom Ausscheiden bis zur Wiedereinstellung wird mit bis zu 18 Monaten Betriebszugehörigkeit anerkannt. Dies gilt auch für die Berechnung der Betriebsrente.

IBM Sindelfingen bietet seit 1986 die Möglichkeit eines 3jährigen Erziehungsurlaubs (einschließlich des gesetzlichen Erziehungsurlaubs) für Eltern. Darauf besteht jedoch kein Rechtsanspruch, sondern das Unternehmen trifft eine Ermessensentscheidung unter Berücksichtigung der Betriebslage.

5.10.4. Freistellungsansprüche zur Pflege kranker Kinder, Familienangehöriger oder anderer Personen

Die wichtigste gesetzliche Anspruchsgrundlage, § 616 BGB, wird in der Praxis meist durch einzelvertragliche oder tarifvertragliche Vereinbarung ausgeschlossen - denn sie ist abdingbar¹¹¹. Nach § 616 BGB hat ein/e ArbeitnehmerIn bei vorübergehender Verhinderung einen Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn er/sie der Arbeit für eine "verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" fernbleibt und die Ursache für die Verhinderung "ein in seiner Person liegender Grund ohne eigenes Verschulden" ist. Dies umfaßte auch die Pflege von kranken Kindern oder Angehörigen (Nachweis durch ärztliches Attest). Als eine "verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" wurde von der Rechtsprechung ein Zeitraum von 5 Tagen betrachtet¹¹² - dieser Zeitraum beginnt bei einer erneuten Erkrankung, die auf einer anderen

111. BAG NJW 1983, 1079.

112. BAG NJW 1980, 903.

Ursache beruht, wieder zu laufen. Die Verpflichtung zur Lohnfortzahlung trifft den Arbeitgeber.

Diese gesetzliche Regelung ist die günstigste für ArbeitnehmerInnen - und wird fast immer abbedungen. Es zeigt sich erneut, daß "in Ansätzen vorteilhafte Rechtspositionen (wie die Vorschrift des § 616 BGB) dann allmählich verschwinden (und sei es durch Tarifverträge), wenn sie üblicherweise von Frauen benutzt werden, um ihre besonderen praktischen Belastungen durch Beruf- und Haus- bzw. Erziehungsarbeit ein bißchen besser zu bewältigen" (Bode 1990:100).

Folgende Tarifverträge schließen die Anwendbarkeit von § 616 BGB aus :

- Der Manteltarifvertrag für den Groß- und Außenhandel und den genossenschaftlichen Groß- und Außenhandel, Geltungsbereich NRW vom 1.4.1986 schließt in § 10 die Anwendbarkeit des § 616 BGB ganz aus.
- § 8 des Manteltarifvertrags für die metallverarbeitende Industrie NRW vom 29.2.1988 schließt § 616 BGB aus.

Verschiedene andere Tarifverträge schließen § 616 BGB implizit aus, indem sie den Anspruch (über den unabdingbaren Anspruch aus § 45 SGB V hinaus, vgl. dazu Kapitel 6.3.2.1. und 6.4.3.) zeitlich begrenzen :

- Der allgemeinverbindliche Rahmentarifvertrag für das Gebäudereinigerhandwerk vom 8.5.1987 beschränkt den Anspruch in § 10 auf einen Arbeitstag bezahlte Arbeitsfreistellung pro Jahr zur Krankenpflege
- BAT § 52 begrenzt die Zahlungspflicht des Arbeitgebers bei Anrechnung der von der Krankenkasse gewährten Tage auf 6 Tage
- 1 Tag bei der Erkrankung von in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten, Kindern, Eltern, Schwiegereltern gewährt der Manteltarifvertrag der Volkswagenwerk AG gültig ab 1.1.1985/1.1.1989. Ein Anspruch auf Verdienstfortzahlung besteht nur, wenn keine anderweitigen Entschädigungsansprüche (z.Bsp. gegen die Krankenkasse) gegeben sind.

- Bis zu 5 Tage bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder eines Kindes bis zum 14. Lebensjahr gewährt der Manteltarifvertrag der Metallindustrie Schleswig Holstein, gültig ab 1.1.1979/1.4.1988, das Arbeitsentgelt wird jedoch nur fortgezahlt, wenn kein anderweitiger Entschädigungsanspruch besteht; zwei Tage unter denselben Bedingungen gewährt der Manteltarifvertrag der Metallindustrie Saarland, gültig ab 1.4.1990 ; zwei Tage unter denselben Bedingungen bei schwerer Erkrankung des Ehegatten unter der zusätzlichen Voraussetzung, daß ein Kind unter 8 Jahren im Haushalt lebt, der Manteltarifvertrag der Metallindustrie NRW
- 2 Tage bei schweren Erkrankungen von Kindern zwischen 8 bis 12 gewährt der Manteltarifvertrag der Schuhindustrie der BRD für Arbeiter, gültig ab 1.1.1985; 3 Tage für Kinder dieser Altersgruppe der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie in der BRD, gültig ab 1.1.1980 ; bis zu 5 Tage für die Kinder zwischen dem 8. und 14. Lebensjahr der Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden gültig ab 1.4.1988.

Alle genannten Tarifverträge enthalten Klauseln über Voraussetzungen für den Freistellungsanspruch (ärztlicher Nachweis der schweren Erkrankung, der Nachweis der Pflegebedürftigkeit und der Nachweis, daß keine andere Person die Pflege und Betreuung übernehmen kann).

Der tarifvertragliche Ausschluß des § 616 BGB erfolgt in der Regel mit der Begründung, daß es einen sozialrechtlichen Anspruch auf die Zahlung von Pflegekrankengeld für die Dauer von 5 Tagen gegenüber der Krankenkasse gibt (jetzt nach § 45 SGB V, früher nach § 185 c RVO, vgl. Kapitel 6.4.3.), der mit einem Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber von bis zu maximal 5 Tagen pro Jahr verbunden ist und der gegenüber § 616 BGB subsidiär ist. Für Arbeitgeber sind damit zwei Kostenvorteile verbunden : einmal wird die Lohnfortzahlungspflicht vom individuellen Arbeitgeber auf die Krankenkasse verlagert, zum anderen wird der Freistellungsanspruch zur Pflege kranker

Angehöriger auf maximal 5 Tage begrenzt (Reduzierung der Unterbrechungszeiten) und der Kreis der Anspruchsberechtigten vermindert. Für ArbeitnehmerInnen verschlechtert sich die Situation dagegen.

Denn die sozialrechtliche Anspruchsgrundlage des § 45 SGB V (bis 31.12.1988 § 185 c RVO) enthält gegenüber § 616 BGB eine Reihe von Einschränkungen : Der Anspruch besteht nur zur Pflege erkrankter Kinder (nicht Familienangehöriger allgemein) und ist beschränkt auf den Zeitraum bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes und auf die Dauer von 5 Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Der Anspruch besteht auch nur für selbst krankenversicherte Frauen, also nicht für "geringfügig Beschäftigte". Außerdem ist der Anspruch auf Arbeitstage beschränkt (nicht z.Bsp. bei Erkrankungen von Kindern während des Urlaubs). Zusätzliche Transaktionskosten entstehen durch das Antragsverfahren und bürokratische Schwierigkeiten bei der Abrechnung mit der Krankenkasse, die das Krankengeld zahlt.

Außerdem besteht der Anspruch nicht, wenn eine andere Person im Haushalt die Pflege übernehmen kann (die bereits mehrfach analysierte Verweisung von Pflegearbeit an die "Hausfrau", um den männlichen Arbeitnehmer uneingeschränkt zur Verwertung seiner Arbeitskraft in Erwerbsarbeit zu befähigen. In dieser Logik liegt es auch, daß der BAG entschied, daß bei einem berufstätigen Elternpaar nur ein Elternteil nach ihrer Wahl den Anspruch hat, da die Pflege beider in der Regel nicht nötig sein wird¹¹³.

Wenn kein Anspruch auf Freistellung nach § 616 BGB oder § 45 SGB V (mehr) besteht, kann danach ein Anspruch auf unbezahlten Urlaub bestehen. Der BAG bestätigte diesen Anspruch von ArbeitnehmerInnen, zur Pflege erkrankter Angehöriger von der Arbeit unbezahlt freigestellt zu werden¹¹⁴. Verweigert

113. BAG AP Nr. 51 zu § 616 BGB.

114. BAG Urteil vom 2.12.1982 - 2 AZR 282/82, DB 1983, 1602.

ein Arbeitgeber trotzdem die Freistellung, ist das Fehlen am Arbeitsplatz dann als entschuldigt anzusehen¹¹⁵.

Ein entsprechender Anspruch auf Sonderurlaub im Öffentlichen Dienst kann nach § 50 II Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) bestehen. Als "wichtiger Grund" für Sonderurlaub im Sinne dieser Vorschrift gilt nach einer BAG Entscheidung vom Januar 1989¹¹⁶ auch die Betreuung von Kleinkindern. Den Sonderurlaub hat der Arbeitgeber nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) zu erteilen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse dies gestatten.

Wesentlich günstiger war die bisherige Regelung in der DDR¹¹⁷, die jedoch bei der Vereinigung zusammen mit anderen Regelungen, die überwiegend Frauen begünstigen, geopfert wurde - unbezahlte Hausarbeit von Frauen erhöht Markteffizienz und Gewinnmaximierung.

115. BAG Urteil vom 20.7.1977 - 5 AZR 325/76, AP Nr. 47 zu § 616 BGB.

116. BAG Urteil vom 12.1.1989, 8 AZR 251/88.

117. Vgl. die Darstellung der familienpolitischen Leistungen der Ex-DDR bei Scheurer (1990) ; den sozialpolitischen Hintergrund beleuchtet eine feministische Analyse der Entwicklung der Regulierung und der Situation von Frauen als Arbeitskräfte in der DDR von Bastian/Labsch/Müller (1990). Für einen internationalen Vergleich der europäischen Regelungen siehe EIRR 189/October 1989, 17-22 "Time off for family responsibilities : part two".

6. "Frauenzeiten" und "Männerzeiten" in der Sozialpolitik - die patriarchalischen Redistributionsbeziehungen im Sozialrecht

6.1. Strukturelle Grundlagen der Benachteiligung von Frauen im Sozialrecht

Formen direkter Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sind im Sozialrecht in der BRD zwar weitgehend beseitigt worden¹¹⁸ - oft jedoch erst sehr spät, zum Teil erst nach Urteilen des Bundesverfassungsgerichts, das Verstöße gegen das Gleichberechtigungsgebot des Artikel 3 II GG monierte. So wurden z.Bsp. erst 1983 im Rentenrecht die ungleiche Bewertung von Ausbildungszeiten für Männer und Frauen (Frauen wurden mit 25 % weniger bewertet) beseitigt. Jahrzehntlang waren die Waisen der sozialversicherten Frau nur unter bestimmten einschränkenden Bedingungen anspruchsberechtigt¹¹⁹. Bis zum 31.12.1985 standen Ansprüche auf Hinterbliebenenversorgung nur den Waisen und Witwen von erwerbstätigen Männern zu. Das Sozialrecht weist jedoch noch zahlreiche Regelungen auf, die Frauen indirekt benachteiligen und die aufgrund des Familienstandes diskriminieren¹²⁰.

Im Sozialrecht wirkt das stereotype patriarchalische Familienmodell, das an der "Hausfrauenehe" orientiert ist und das die an "Männerzeiten" orientierte Organisation der Erwerbsarbeit voraussetzt, noch sehr stark nach. Das Einkommen von Frauen wird in diesem Modell nicht primär durch Erwerbsarbeit gesichert, sondern durch Unterhaltsansprüche und die Ehe als "Versorgungsinstanz". Dagegen wird das Einkommen von Männern vorrangig durch

118. Zur Umsetzung der EG-Richtlinien 79/7/EWG, 86/378/EWG und 86/613/EWG über Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Systemen der sozialen Sicherheit und deren Umsetzung in der BRD sowie den anderen EG-Mitgliedstaaten vgl. Scheiwe (1990:93 ff.).

119. Vgl. das Urteil des Bundesverfassungsgericht vom 24.7.1963, NJW 1963,1726.

120. Sehr aufschlußreich ist die von Gerhard/Schwarzer/Slupik (1988) herausgegebene Sammlung von Untersuchungen "Auf Kosten der Frauen. Frauenrechte im Sozialstaat", Ergebnis des Projekts "Frauenrechte im Sozialstaat" des Hamburger Instituts für Sozialforschung. Vgl. auch Kickbusch/Riedmüller (1984).

Erwerbsarbeit und ergänzend durch Sozialversicherungsleistungen gesichert. Zwar haben Frauen als Arbeitnehmerinnen grundsätzlich den gleichen Zugang zum Sozialversicherungssystem, sie beziehen jedoch seltener oder geringere Leistungen aufgrund der durchschnittlich kürzeren Erwerbsarbeitszeiten und der niedrigeren Frauenlöhne.

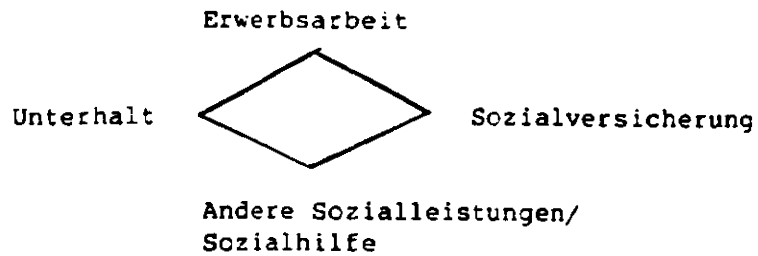
Der Zugang zu Sozialversicherungsleistungen für Frauen wurde auch durch den Status "Ehefrau" vermittelt, der keine eigenen, sondern abgeleitete Ansprüche zustanden.

Strukturelle Grundlagen für die Diskriminierung von Frauen im Sozialstaat sind (Gerhard 1988:27f.)

- der Lohnarbeitsbezug fast aller, zumindestens der "besseren Sozialleistungen der Sozialversicherung
- die weitgehende Nichtberücksichtigung gesellschaftlich unentbehrlicher Hausarbeit, insbesondere der Kindererziehungszeiten
- die Verlängerung der Lohndiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt im Sozialrecht durch Verknüpfung vieler Leistungen mit dem vorher erzielten Lohneinkommen
- die Subventionierung und Privilegierung des patriarchalischen Ehemodells der Hausfrauenehe und damit die Benachteiligung der gleichberechtigten Erwerbstätigenehe und anderer nichtehelicher Lebensformen.

6.1.1. Die Hierarchie der Einkommensquellen und die ungleiche Einkommensverteilung zwischen den Geschlechtern

Die wichtigsten Einkommensquellen sind Erwerbsarbeit, Unterhaltsleistungen (Bar- und Naturalunterhalt) und staatliche Transferleistungen (Sozialversicherungsleistungen und andere Sozialleistungen/Sozialhilfe).



Diese Einkommensquellen sind unterschiedlich zwischen Frauen und Männern verteilt. Die Zuweisung der Verfügungsrechte über diese unterschiedlichen Einkommensquellen war lange Zeit geschlechtsspezifisch formuliert. Die Rechte sind zunehmend geschlechtsneutral ausgestaltet worden, im Bereich des Sozialrechts jedoch langsamer als in anderen Rechtsgebieten. Während das Sozialversicherungsrecht viel stärker individualisiert wurde, enthält das Sozialhilferecht noch zahlreiche mit dem Status (Familienstand, Haushaltsgröße, aggregiertes Haushaltseinkommen) verknüpfte Rechte. Sozialhilfeleistungen werden erst dann gewährt, wenn kein Einkommen durch Erwerbsarbeit erzielt werden kann und auch Ehe und "Familiensolidarität" als Versorgungsinstanzen ausfallen sind (Subsidiaritätsprinzip)¹²¹ und das aggregierte Haushaltseinkommen einen bestimmten Schwellenwert unterschreitet.

Grundsätzlich sind alle Individuen in der kapitalistischen Wirtschaft zunächst auf Lohn- und Erwerbsarbeit als Einkommensquelle verwiesen (abgesehen von der Minderheit, die ein ausreichendes Einkommen aus Kapital oder Vermögen erzielt). Während jedoch für Männer kontinuierliche Vollzeitarbeit die hauptsächliche Einkommensquelle ist (bzw. die mit der Lohnarbeit verkoppelten "Lohnersatzleistungen" des Sozialversicherungssystems), ist für mehr Frauen der eherechtliche Unterhalt die einzige oder eine ergänzende Einkommensgrundlage aufgrund der primären Zuweisung der Hausarbeit an Frauen. Aufgrund durchschnittlich kürzerer Arbeitszeiten in der Erwerbsökonomie (Wochenarbeitszeiten, Versicherungsjahre) erhalten sie in geringerem Umfang Sozialversicherungsleistungen, die mit der Dauer der

121. Den "Nachrang der Sozialhilfe" sichert § 2 Bundessozialhilfegesetz :
 "(1) Sozialhilfe erhält nicht, wer sich selbst helfen kann oder wer die erforderliche Hilfe von anderen , besonders von Angehörigen oder von Trägern anderer Sozialleistungen, erhält. (2) Die Verpflichtung anderer, besonders Unterhaltspflichtiger oder der Träger anderer Sozialleistungen, wird durch dieses Gesetz nicht berührt."

Lohnarbeit sowie der Beitragshöhe verknüpft sind. Frauen sind häufiger auf Sozialhilfe als Einkommensgrundlage angewiesen als Männer aufgrund durchschnittlich niedrigerer eigener Einkommen.

6.1.2. Das "Zwei-Klassen"-System des Sozialrechts

Das System der Sozialleistungen ist ein Zwei-Klassen-System. In der oberen Hälfte befinden sich die "besseren" Leistungen des Sozialversicherungsrechts, die nach Dauer und Höhe mit der Lohnarbeit verknüpft sind : Je länger/kontinuierlicher Lohnarbeit geleistet wurde und je höher das Lohneinkommen war, desto höher die Leistung und desto länger die Anspruchsgewährung. Voraussetzung für das Entstehen des Anspruchs ist häufig eine bestimmte Mindestbeschäftigungsdauer oder eine Mindestanzahl von Wochenarbeitsstunden. Das Versicherungsprinzip garantiert Rechtsansprüche aufgrund eigener Leistungen entsprechend der eingezahlten Beiträge (eine Ausnahme davon bilden die Krankenkassen insoweit, daß unabhängig von der Höhe der eingezahlten Beiträge allen Mitgliedern dieselben Leistungen gewährt werden). Die Sozialversicherungsträger sind als eigene Anstalten des öffentlichen Rechts konstituiert, die Tarifvertragsparteien sind in den Organen der Selbstverwaltung an der Organisation und Kontrolle beteiligt.

In der "zweiten Klasse" befinden sich die Leistungen des Sozialhilferechts, die negativ mit der Lohnarbeit verknüpft sind - in vielen Fällen muß nachgewiesen werden, daß kein Einkommen aus Erwerbsarbeit erzielt werden kann oder daß das (aggregierte Haushalts-)Einkommen einen bestimmten Grenzwert nicht überschreitet, um Anspruch auf diese Sozialhilfeleistungen zu haben. Die Leistungen werden nach dem "Fürsorgeprinzip" gewährt, also nur nach Einzelfallprüfung bei "Bedürftigkeit". Es besteht viel mehr Ermessensspielraum und damit weniger Rechtssicherheit als bei den Sozialversicherungsansprüchen. Die Prüfung dieser Voraussetzung in einem bürokratischen Verfahren bedeutet per se einen Eingriff in die "Persönlichkeitssphäre" und

ist häufig mit Demütigungen und disziplinierenden Kontrollen verknüpft¹²² - auch wenn seit einigen Jahren der Anspruch auf Sozialhilfe als Rechtsanspruch ausgeformt wurde (§ 4 BSHG).

Diese Spaltung des Sozialstaats in eine "Arbeiter- und eine Armutspolitik" (Gerhard 1988) bedeutet, daß Frauen aufgrund der durchschnittlich kürzeren Arbeitszeiten und Beschäftigungsdauer in der "ersten Klasse" benachteiligt sind, während sie überdurchschnittlich häufig auf Sozialhilfeleistungen angewiesen sind, wenn sie über kein/kein ausreichendes Lohneinkommen oder Lohnersatzleistungen verfügen oder keine ausreichenden Unterhaltsleistungen aufgrund familienrechtlicher Ansprüche beziehen. Frauen, vor allem alleinerziehende Eltern oder geschiedene Frauen und ältere Frauen ohne ausreichende Rente sind so unter den Sozialhilfeempfängern überrepräsentiert. Dies verstärkt sich durch die zunehmende Instabilität der Ehe als "Versorgungsinstanz" (statistisch gesehen, wird jede dritte heute abgeschlossene Ehe geschieden) sowie die Nichteinhaltung der Verpflichtung zur Zahlung von Unterhalt.

Das zugrundeliegende normative Modell des Sozialrechts ist die Absicherung von Einkommen aus marktförmiger, bezahlter Arbeit als primärer Einkommensquelle. Die "Marktbeteiligung" wird auch in Zeiten von Arbeitslosigkeit, Berufs- oder Arbeitsunfähigkeit, Unfall, Krankheit usw. besser honoriert als die nicht-marktförmige Arbeit von Frauen in der Haushaltsökonomie. Die nicht-marktförmige Arbeit wird im Wesentlichen nur als Unterhaltsbeitrag der abhängigen Ehefrau für den "Brotverdiener" oder der Mutter gegenüber den Kindern honoriert. Kindererziehung, bestimmte Hausarbeiten und Pflegetätigkeiten sind im Sozialhilferecht jedoch in bestimmten Umfang als Grund für die "Unzumutbarkeit" einer Erwerbstätigkeit anerkannt¹²³.

122. So z.Bsp. die Möglichkeit, einen "arbeitsentwöhnten" Hilfesuchenden durch eine "geeignete Tätigkeit an Arbeit zu gewöhnen oder die Bereitschaft eines Hilfesuchenden zur Arbeit zu prüfen" (§ 20 Bundessozialhilfegesetz).

123. § 18 III S.2 des BSHG : "Ihm darf eine Arbeit vor allem nicht zugemutet werden, soweit dadurch die geordnete Erziehung des Kindes gefährdet würde ; auch sonst sind die Pflichten zu berücksichtigen, die dem Hilfesuchenden die Führung eines Haushalts oder die Pflege eines Angehörigen auferlegt."

6.1.3. Staatliche Umverteilungen und die Position von Frauen

Die Institutionen des Wohlfahrtsstaates und des Sozialrecht tragen - neben dem Ehe- und Familienrecht, das die Verpflichtung zur Zeitallokation in Hausarbeit primär regelt - mit dazu bei, daß der Beitrag von Frauen zum Sozialstaat (Kindererziehung, Pflege, Hausarbeit usw.) weiterhin für den Staat (fast) umsonst geleistet wird und Männer allgemein davon profitieren, ob verheiratet oder nicht¹²⁴.

Steuerrechtliche Regelungen, die Ehegatten mit gering oder nicht erwerbstätiger Partnerin durch das "Steuersplitting" finanziell begünstigen, haben darauf einen indirekten, aber sehr wirkungsvollen Einfluß¹²⁵.

Der Staat als Vermittlungsinstanz zwischen den Systemen der Erwerbs- und Haushaltsökonomie, zwischen Markt und Eigenproduktion koordiniert die Reproduktion der Arbeitskräfte und ihre Beteiligung an marktförmiger Arbeit. Zwischen der Tendenz zur Freisetzung immer weiterer Arbeitskräfte für den Arbeitsmarkt (die Verwandlung aller Individuen in abstrakte

124. "Die administrative Praxis der Konzentration der Familienzuzuwendungen auf den Haushaltsvorstand und die Ideologie von der Gleichheit in der Familie verkleisterten den tatsächlichen Sachverhalt, daß die machtlosen Mitglieder einer Familie im Hinblick auf die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen arm sein konnten, während andere möglicherweise reich sind." (Rose 1984:38).

125. Das bundesdeutsche Steuerrecht ist dadurch gekennzeichnet, daß die Ehe durch Umverteilungsmaßnahmen begünstigt wird, insbesondere die Kombination von einem voll erwerbstätigen mit einem nicht oder gering erwerbstätigen Ehegatten (unabhängig davon, ob Kinder erzogen werden oder nicht). Das "Ehegattensplitting" stellt eine "Heiratsprämie für Männer dar, die sich eine Hausfrau leisten können" (Memel 1988) und verursacht Steuerausfälle in Höhe von jährlich etwa 34.2 Milliarden DM (1987) - "weit mehr, als der gesamte Aufwand des Staates für Kinder durch Steuerermäßigungen, Kindergeld und Erziehungsgeld beträgt" (Gerhard 1988:29). Zur Benachteiligung von Frauen durch steuerrechtliche Regelungen im Vergleich verschiedener EG-Länder vgl. Meulders (1988), zu steuerrechtlichen Maßnahmen als negative Anreize für Frauenerwerbstätigkeit in der BRD und als positive in Schweden vgl. Schettkat (1987). Die negativen Auswirkungen des Steuerrechts auf Familien mit Kindern untersucht Galler (1988) im Rahmen einer Analyse des Familienlastenausgleichs.

Tauschwertträger) und dem Interesse an der Aufrechterhaltung des stereotypen patriarchalischen Familienmodells und der unbezahlten Hausarbeit von Frauen bestehen dabei Widersprüche und Spannungen. Institutionen des Sozialrechts spielen bei der Zuweisung ökonomischer Rechte eine wesentliche Rolle. Ökonomische Rechte (Verfügung über ökonomische Ressourcen und Einkommen) werden Frauen viel langsamer gewährt als politische Rechte (Rechte auf politische Partizipation), denn sie "kosten mehr".

Sozialstaatliche Institutionen und Dienstleistungen des "welfare state" haben einen Einfluß auf Veränderungen in der Haushaltsökonomie, indem sie teilweise private Hausarbeitszeit von Frauen substituieren (z.Bsp. Verbot der Kinderarbeit, Schulpflicht, Verlängerung der Ausbildung, Rentenversicherung). Dies veränderte die Funktion von Kindern in der Haushaltsökonomie als Arbeitskräfte und Altersversicherung.

Auch die Organisation der Infrastrukturen (vor allem der Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulen, Zeitorganisation der öffentlichen Einrichtungen, Ladenöffnungszeiten) beeinflussen die Organisation der Haushaltsökonomie und damit das Arbeitskräfteangebot von Frauen sowie die Kompatibilität von Berufs- und Erziehungsarbeit für Frauen u n d Männer.

Der Staat als Arbeitgeber beeinflusst die Frauenbeschäftigung, indem bei einer Ausweitung von staatlichen Dienstleistungen, die Familienarbeit substituieren, die Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften stark zunimmt. Dieser Trend, der vor allem in skandinavischen Ländern zu beobachten ist, ist in der BRD nicht so ausgeprägt¹²⁶. Der Frauenanteil der Beschäftigten im

126. Die Auswirkungen des Wachstums der "social welfare industry" (definiert als Öffentliche und privatwirtschaftliche Aktivitäten in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziales) auf den Arbeitsmarkt, insbesondere die Frauenbeschäftigung untersucht Rein (1985) in einer vergleichenden Studie der USA, Schwedens, des Vereinigten Königreichs und der Bundesrepublik. In Schweden ist die Ausweitung des öffentlichen Sektors und die Konzentration von Frauen in den fast ausschließlich staatlichen "welfare services" ein wichtiger Faktor für die hohe Frauenerwerbsquote. Im Öffentlichen Dienst sind Arbeitsunterbrechungen und Abwesenheit aus familiären Gründen weniger stigmatisiert als in der privaten Wirtschaft, aber Löhne und Karriereaussichten sind geringer (Esping Andersen 1990).

Öffentlichen Dienst ist jedoch auch in der BRD traditionell relativ hoch, auch weil (besonders für BeamtInnen) die Arbeitszeitregelungen und Beurlaubungsmöglichkeiten wesentlich günstiger sind als in der privaten Wirtschaft.

Bei staatlichen Haushaltseinsparungen sind Frauen doppelt negativ betroffen. Einerseits führt dies zu Stelleneinsparungen im Öffentlichen Dienst und damit zur Beseitigung von Frauenarbeitsplätzen. Andererseits hat der Abbau staatlicher Dienstleistungen und Transferzahlungen zur Folge, daß dies verstärkt durch unbezahlte Frauenarbeit in den privaten Haushalten substituiert werden muß (und damit das angebotene Arbeitszeitvolumen von Frauen für den Arbeitsmarkt negativ beeinflusst wird). Außerdem zeigt sich bei Leistungskürzungen im Sozialrecht¹²⁷ eine Tendenz, daß Frauen davon überproportional benachteiligt sind. Kürzungen im Leistungsbereich der Sozialversicherungen treffen mehr Frauen, wenn erhöhte Anforderungen an Beschäftigungsdauer und Beschäftigungskontinuität in Lohnarbeit als Anspruchsvoraussetzung gestellt werden - und weil sie häufiger arm sind als Männer. "Männerlobbies" setzen sich bei Entscheidungen über Umverteilungen bei Einsparungsmaßnahmen besser durch.

6.2. Einkommen aus Sozialhilfe und aufgrund anderer Ansprüche des Sozialhilferechts

In der Gruppe der Empfängerinnen von Sozialhilfe sind Frauen bisher in der Mehrheit gewesen : 55 % sind weiblich. Der Frauenanteil an den Sozialhilfeempfängerinnen ist von 1985 bis 1988 bei steigender absoluter Zahl fast gleich geblieben. In den 60er Jahren, in Zeiten weitgehender "Vollbeschäftigung" war der Frauenanteil noch höher (bis zu 67 %). Seitdem ist die Tendenz fallend (Schallhöfer 1988:237).

127. Eine Darstellung der Kürzungen des Sozialleistungssystems und der damit verbundenen juristischen Probleme gibt Bieback (1985).

Das Frauen unter den Armen überrepräsentiert sind, ist kein neues Phänomen - Köppen (1985) wies in ihrem Buch "Die Armut ist weiblich" nach, daß in dem Zeitraum von 1880 bis 1914 Frauen in der Armenpflege überwogen¹²⁸. Der zunehmende Männeranteil an den Sozialhilfeempfängern in den letzten Jahren ist vor allem ein Ergebnis der andauernden Arbeitslosigkeit. Das Anwachsen der Zahl der SozialhilfeempfängerInnen auf knapp 4 Millionen Personen (1990) - fast doppelt so viele wie zu Beginn der 80er Jahre - ist auch ein Ergebnis der staatlichen Sparpolitik. Die Reform des Arbeitsförderungsgesetzes 1985, die Leistungskürzungen und die höheren Anforderungen an die Beschäftigungsdauer als Voraussetzung des Bezugs von Arbeitslosengeld haben zu einer Umschichtung geführt : mehr Personen beziehen Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe¹²⁹.

Die Personengruppen, die besonders stark betroffen sind, sind ältere Frauen und Alleinerziehende (dies sind zu mehr als 80 % Frauen). Bei den 60-65jährigen Sozialhilfeempfängerinnen lag der Frauenanteil 1982 bei 73.3 %, bei den über 65jährigen bei 81.4 % (Schallhöfer 1988:237 f.). Obwohl in der BRD die Erwerbsquote von alleinerziehenden Müttern, besonders von ledigen alleinerziehenden Frauen höher ist als die durchschnittliche Frauenerwerbsquote, liegen ihre Durchschnittseinkommen sehr niedrig. Von den ledigen Müttern waren 1987 55 %, von den geschiedenen Müttern 64 % erwerbstätig. 33 % dieser erwerbstätigen alleinerziehenden Frauen hatten 1987 ein monatliches Einkommen unter DM 1400,- (BMJFFG 1989:59f.) 18.4 % aller alleinerziehenden Frauen bezogen 1982 Sozialhilfe. Die Einkommensrisiken im

128. Die erste umfassende Armenstatistik im Deutschen Reich von 1886 wies mehr als 75 % Frauen unter den "dauernd Unterstützten" auf, in der sogenannten "offenen Armenpflege" waren 68 % Frauen.

129. Diese "Umschichtungen" sind zugleich ein Ausdruck der Auseinandersetzungen zwischen verschiedenen Finanzträgern über deren Belastung. Durch die Änderung des AFG 1985 und andere Sparmaßnahmen wurde die Bundesanstalt für Arbeit finanziell entlastet, aber durch die steigende Zahl der SozialhilfeempfängerInnen hat sich die finanzielle Belastung der Länder, kreisfreien Städte und Kreise seit 1980 mehr als verdoppelt auf DM 28.7 Miard. DM 1990 (FAZ 3.8.1990) und auf DM 31.6 Miard. (1991) in Westdeutschland (FR 1.6.1991).

"gespaltenen Sozialstaat"¹³⁰ kumulieren sich geschlechtsspezifisch und treffen insbesondere Personengruppen, die einerseits von der Arbeitsmarktdiskriminierung besonders betroffen sind, andererseits auch nicht finanziell durch Unterhaltsleistungen¹³¹ abgesichert sind.

Zu berücksichtigen ist weiter, daß die Sozialhilfeleistungen relativ gesunken sind, denn die Regelsätze, die den "notwendigen Lebensunterhalt" (§ 12 BSHG) absichern sollen, sind nicht ausreichend an die gestiegenen Lebenshaltungskosten angepaßt worden (Bieback 1985, Leibfried 1986). Im Rahmen der Kürzungen im Sozialhilfesektor seit 1982 wurde die Erhöhung der Sozialhilfesätze 1981 und 1982 auf 3 %, 1983 auf 2 % begrenzt. Außerdem wurden der sogenannte "Mehrbedarf", die Regelsätze für Kinder, das Wohngeld, das Pflegegeld gekürzt, was sich stark auf Frauen auswirkt. Durch die Haushaltsbegleitgesetze 1983 und 1984 wurde die automatische Anpassung der Regelsätze durch Bundesgesetze untersagt, und diese wurden nur unterproportional erhöht. Ab Mitte 1985 wurde zwar wieder das Verfahren einer Regelsatzermittlung auf der Grundlage eines "Warenkorbes" angewandt, aber die Zusammenstellung des Warenkorbes hat sich nicht wesentlich verbessert. Die Regelsätze wurden durchschnittlich um 5 % (ca. 28 DM) erhöht. Die Mehrbedarfszuschläge werden jetzt Hilfeempfängern bereits ab dem 60. Lebensjahr (vorher ab dem 65.) gewährt und für Alleinerziehende mit einem Kind unter 7 Jahren eingeführt - diese beiden Maßnahmen begünstigen überwiegend Frauen.

130. Der Begriff des "geteilten Sozialstaats" (social division of welfare) geht auf Tittmuss zurück. Die Brauchbarkeit dieser Paradigmen für eine Analyse der "sexual division of welfare" und einer feministischen Sozialpolitiktheorie untersucht Hilary Rose (1984).

131. Selbst wenn Unterhaltsansprüche bestehen, können sie oft nicht durchgesetzt werden. Wenn Frauen nur bei Ausfall dieser Unterhaltszahlungen auf Sozialhilfe angewiesen sind, muß jedesmal erneut Sozialhilfe beantragt werden und der Ausfall der Unterhaltszahlungen nachgewiesen werden. Dies Verfahren ist für die Betroffenen sehr umständlich. Bei Ausfall von Unterhaltszahlungen für Kinder wurde es durch das "Unterhaltsvorschußgesetz" von 1979 (UnterhVG vom 23.7.1979, BGBl. I S.1184) vereinfacht. Ein Kinder unter 6 Jahren hat bis zur Dauer von maximal 36 Monaten einen Anspruch auf Unterhaltsvorschußzahlung gegen den Staat in Höhe des Regelbedarfs für nichteheliche Kinder (1989 : DM 228,- monatlich).

6.3. Einkommen aus Sozialversicherungsleistungen (Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung, Rentenversicherung)

Der Frauenanteil an Sozialversicherungsleistungen ist um so niedriger, je höher die Anforderungen an Beschäftigungsdauer, Wochenstundenzahl und Beschäftigungskontinuität sind. Egalisierende Elemente wie etwa Mindestleistungen oder gleiche Leistungen trotz unterschiedlicher Beitragshöhe fehlen weitgehend (Ausnahmen sind die Leistungen der Krankenkassen und die "Rente nach Mindesteinkommen"). Durch die Einsparungsmaßnahmen im Bereich der Sozialversicherungen und die Veränderungen der Anspruchsvoraussetzungen in den letzten Jahren hat sich dieser Trend zu Lasten von Frauen verstärkt, weil der Zeitfaktor in der Regel an Bedeutung gewonnen hat (Bieback 1985, Mückenberger 1989). Durch die "Spargesetze" seit 1981 wurden Transferleistungen reduziert und die Zugangsvoraussetzungen restriktiver gefaßt im Arbeitsförderungsgesetz (AFG), Bundessozialhilfegesetz (BSHG), Kindergeldgesetz und im Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAFÖG). Die Dominanz der kontinuierlichen Erwerbsarbeit und das marktorientierte Versicherungsprinzip wurden verstärkt durch die Erhöhung der "Beschäftigungsdauer" als Voraussetzung für Leistungen nach dem AFG und im Rentenrecht. Während einerseits Leistungen gekürzt wurden, wurde gleichzeitig die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld zugunsten von Langzeit-Arbeitnehmer verlängert - eine Umverteilung innerhalb der Arbeitslosenversicherung zugunsten des "Normalarbeitsverhältnisses" (Mückenberger 1989:396).

6.3.1. Arbeitslosenversicherung : Der Frauenanteil an den BezieherInnen von Arbeitslosengeld sinkt

Frauen sind relativ stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer, beziehen jedoch durchschnittlich geringere Leistungen. Während 1980 von den Personen, die Arbeitslosengeld bezogen haben, noch 53.2 % Frauen waren, ist dieser Anteil bis 1988 auf 46.8 % abgesunken. Die notwendigen Beitragszeiten als Voraussetzung für Leistungen wurde von 26 Wochen bei mindestens 20 Stunden während der letzten 3 Jahre erhöht durch die Novellierung des AFG 1982 auf 12 Monate und 1983 auf 18 Monate. Außerdem wurden die Vorschriften

über die "Zumutbarkeit" einer angebotenen Beschäftigung für Arbeitslose verschärft (§ 103 AFG).

Zwar bezogen 1988 auch ein geringerer Anteil der arbeitslosen Männer Arbeitslosengeld als 1980, da die Anspruchsvoraussetzungen insgesamt restriktiver gefaßt wurden und so die Anzahl der Bezieher von Arbeitslosengeld sinkt, während die Zahl der ArbeitslosenhilfeempfängerInnen steigt. So verteilten sich die Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit an die registrierten Arbeitslosen (Männer und Frauen) auf 51.1 % ArbeitslosengeldempfängerInnen und 13.7 % ArbeitslosenhilfeempfängerInnen im Jahr 1980, während 1988 nur noch 42.2 % Arbeitslosengeld bezogen und 23.6 % Arbeitslosenhilfe (die Personengruppe, die keine Leistungen erhielt oder deren Antrag noch nicht entschieden war, veränderte sich von 35.2 % 1980 auf 34.2 % 1988 nur geringfügig). Der Frauenanteil sank jedoch in beiden Kategorien und stieg erheblich an in der Gruppe "Keine Leistung oder Antrag noch nicht entschieden" (Bäcker/Stolz-Willig 1990:17).

Die niedrigeren Frauenlöhne benachteiligen Frauen bei prozentual berechneten Familienzuschlägen wie z.Bsp. beim Arbeitslosengeld (der Unterstützungssatz des Arbeitslosengeldes beträgt für Personen mit Kindern 68 % des vorherigen bereinigten Nettoeinkommens, für Personen ohne Kinder 63 % gemäß § 111 Arbeitsförderungsgesetz).

6.3.2. Krankenversicherungen : Das Fortwirken des patriarchalischen Familienmodells in der Krankenversicherung

Im Rahmen der "Familienversicherung" können Ehegatten und Kinder des Mitglieds der Krankenkasse ohne eigene Beitragsleistungen mitversichert werden (§ 10 SGB V). Ihnen stehen mit Ausnahme solcher Leistungen, die eine Lohnersatzfunktion haben (z.Bsp. Krankengeld und Mutterschaftsgeld) die Leistungen in demselben Umfang zu wie den beitragszahlenden versicherten Mitgliedern. Mitglieder der Krankenkasse haben für nicht-erwerbstätige mitversicherte EhegattInnen keine zusätzlichen Beiträge zu zahlen. Wenn dagegen beide Ehepartner erwerbstätig sind, zahlen beide Krankenversicherungsbeiträge, die sich nach der Höhe des Einkommens richten. Es findet also eine Umverteilung zu Gunsten von Ehegatten mit ökonomisch abhängigen

PartnerInnen statt (vgl. Slupik 1988b). Die Steuerungswirkung dieser gesetzlichen Regelung ist die ökonomische Besserstellung der "Hausfrauenehe" im Vergleich zur Erwerbstätigenehe oder anderen Formen des Zusammenlebens. Deshalb wird von Slupik (1988b:220) vorgeschlagen, die "heilige Kuh" im Krankenversicherungsrecht zu schlachten und die Versicherung der nicht-erwerbstätigen Ehefrau beitragspflichtig zu machen. Die Beiträge wären dann vom Ehemann im Rahmen seiner Unterhaltungspflicht zu zahlen (wie bereits bei freiwillig versicherten Ehegatten, die in einigen Kassen Beiträge nach der Beitragsbemessungsgrenze zahlen).

Bei Einführung einer Beitragspflicht für mitversicherte Ehegatten wären die Beitragssätze insgesamt etwas zu reduzieren und so zu individualisieren (auf der Grundlage der zu erwartenden Mehreinnahmen durch die Beiträge für haushaltsführende Ehepartner). Die Pflichtbeiträge für Zeiten der Arbeit in der Haushaltsökonomie während der Kindererziehung oder für Pflegetätigkeiten und gesellschaftlich notwendige Arbeiten sollten vom Staat übernommen werden (bzw. durch eine "Elternversicherung" oder andere kollektive Finanzierungsformen gedeckt werden). Arbeitsmarktpolitisch kann sich diese "Verteuerung" der Hausfrau für den Ehemann als Anreiz zur verstärkten Erwerbstätigkeit von Frauen auswirken.

Der Rechtstatus der mitversicherten Familienangehörigen unterschied sich von dem des Mitglieds lange Zeit dadurch, daß ihnen keine eigenen, sondern lediglich abgeleitete Rechte zustanden. Dies ist erst durch das Gesundheitsreformgesetz 1992 geändert worden. Vorher war das Mitglied und der Anspruchsberechtigte (in der Regel der Ehemann) der Leistungsempfänger (auch zum Bsp. der Mutterschaftshilfe für die nicht-erwerbstätige Ehefrau), denn nach § 205a RVO erhielt die Leistung der "Versicherte für den unterhaltsberechtigten Ehegatten". Diese Konstruktion der Abhängigkeit konnte - besonders in Konfliktsituationen - zu entwürdigenden Folgen für die Frau führen (so z.Bsp. bei getrennt lebenden Ehegatten)¹³². Die Transaktionskosten waren höher für Ehefrauen, die im Innenverhältnis

132. Bis hin zum Extremfall der Auszahlung der Mutterschaftshilfe an den getrennt lebenden Ehemann, vgl. Slupik (1988b:216) mit weiteren Beispielen.

zwischen den Ehegatten darauf angewiesen waren, daß der Ehegatte die erforderlichen Rechtshandlungen und Mitwirkungspflichten erfüllte (Unterschreiben von Formularen, Weitergabe empfangener Geldbeträge etc.). Nach der Reform durch das Gesundheitsreformgesetz 1992 haben mitversicherte Familienangehörige den Mitgliedsstatus und damit eigene Rechte.

6.3.2.1. Der Ausschluß "geringfügig Beschäftigter" von den gesetzlichen Krankenversicherungen

Sozialversicherungsfrei in der Renten- und Krankenversicherung sind Tätigkeiten, die aufgrund ihres zeitlichen Umfangs (zur Zeit 15 Stunden pro Woche) und der Höhe des Einkommen (1990 : DM 470,- monatlich) als geringfügig angesehen werden oder die wegen ihrer zeitlichen Befristung (maximal 2 Monate oder 50 Arbeitstage pro Jahr) nicht als dauerhafte Beschäftigung als ArbeitnehmerIn gewertet werden¹³³. Diese Regelungen sind für Arbeitgeber mit erheblichen Lohnkostenvorteilen verbunden und subventionieren geringer bezahlte Teilzeitarbeit zu Lasten von Vollzeitarbeitsplätzen oder qualifizierteren Teilzeitarbeitsplätzen oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze. "Geringfügig Beschäftigte" haben keine Möglichkeit, aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen zu werden. Diese Diskriminierung wird durch die Verkoppelung dieser Beschäftigungsform mit der "Versorgungsinstanz Ehe" sozialverträglich ausgestaltet : ein großer Teil der betroffenen Personen sind Ehefrauen¹³⁴, die in der Regel über ihren Ehemann als Familienmitglied krankenversichert sind. Andere sind als RentnerInnen oder Schüler/Studenten krankenversichert. Besonders benachteiligt sind die Personen, die keinen alternativen Zugang zur Krankenversicherung haben und bei denen sich verschiedene Risiken kumulieren. Für diese Personengruppe stellt sich der Ausschluß von der Krankenversicherung als Diskriminierung aufgrund des Familienstandes dar.

133. Rechtsgrundlagen sind §§ 168, 1228 RVO ; § 4 AVG iVm. § 8 SGB IV und die jährlich neu verabschiedeten Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen und geringfügigen selbstständigen Tätigkeiten (Geringfügigkeits-Richtlinien).

134. Es handelt sich um etwa 1 Million Ehefrauen, vgl. Schupp/Schwarze/Wagner (1989) sowie ISG (1989).

Die Beseitigung der "Geringfügigkeitsgrenzen" der Sozialversicherung und die Pflichtversicherung dieser ArbeitnehmerInnen bzw. die Herabsetzung der Geringfügigkeitsgrenzen auf einen Bagatellbetrag (DGB 1990) ist daher eine vielfach erhobene Forderung (Schupp/Schwarze/Wagner 1989, Faupel 1987). Das Land NRW hatte 1989 im Rahmen der Diskussion des "Rentenreformgesetzes 1992" eine Gesetzesinitiative eingebracht, wonach der Geringfügigkeitsbetrag halbiert werden soll. Die Krankenkassen lehnen dies bisher ab, da sie "Mitnahmeeffekte" z.Bsp. durch Selbstständige und Beamte befürchten, die durch Nebentätigkeiten mit geringem Stundenumfang und Zahlung relativ geringer Beiträge einen vollen Versicherungsschutz erwerben könnten. Das Argument wird jedoch dadurch entkräftet, daß 85 % der "geringfügig Beschäftigten" bereits anderweitig versichert sind (ISG 1989:VIII, die davon ausgehend, daß die Einbeziehung geringfügig Beschäftigter zu einem positiven Beitragssaldo der Krankenkassen führen würde). Außerdem wäre durch Beseitigung der Sozialversicherungsfreiheit für geringfügig Beschäftigte damit zu rechnen, daß aufgrund der wegfallenden Lohnkostenvorteile diese Arbeitsplätze zum Teil wegfallen würden und durch zusätzliche Teil- und Vollzeitarbeitsplätze mit höheren Wochenstundenzahlen und damit auch mit höheren Beitragszahlungen ersetzt würden.

6.3.2.2. Der Vorrang unbezahlter Familienpflegeleistungen als Beitrag zur "Kostendämpfung" zu Lasten von Frauen

Die Kehrseite des patriarchalischen "Schutzes" für die mitversicherten, nicht-erwerbstätigen Ehefrauen ist die Verpflichtung zur unbezahlten Pflege von kranken Kindern oder anderen Familienangehörigen - eine für die Krankenkassen "kostendämpfende" Maßnahmen auf Kosten von Frauen, die überwiegend diese Arbeiten leisten¹³⁵.

135. Eine Studie von 1987 Studie über "Anzahl und Situation zu Hause lebender Pflegebedürftiger" errechnet, daß mehr Frauen (79 %) als Männer (21 %) Pflegebedürftige hauptverantwortlich betreuten, und daß Frauen wesentlich mehr Zeit dafür aufwenden. Jede dritte Frau ist zu 80 % und mehr der verfügbaren Zeit mit der Pflege beschäftigt, aber nur 6 % der Männer. Wegen der großen zeitlichen Belastung können nur 12 % der zu

Zahlreiche Regelungen verweisen auf den Vorrang kostenfreier Pflege durch "andere im Haushalt lebenden Personen" vor Leistungen der Krankenkassen an die versicherte Person :

- §§ 37, 38 SGB V regeln den Anspruch auf häusliche Krankenpflege und Haushaltshilfe. Ein Anspruch auf Leistungen der Krankenkassen für häusliche Pflege besteht nur, "soweit eine im Haushalt lebende Person den Kranken in dem erforderlichen Umfang nicht pflegen und versorgen kann" (§ 37 SGB V). Der Anspruch auf Haushaltshilfe setzt voraus, daß ein Kind unter 8 Jahren oder ein behindertes Kind in dem Haushalt leben und "eine im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen kann" (§ 38 SGB V).
- § 45 SGB V regelt den Anspruch auf Krankenpflegegeld bei Erkrankung des Kindes einer versicherten Person und den Anspruch auf unbezahlte Freistellung gegen dem Arbeitgeber. Das Krankenpflegegeld für ArbeitnehmerInnen für die Betreuung kranker Kinder unter 8 Jahren bis zu 5 Tagen pro Jahr wird nur unter der einschränkenden Voraussetzung gewährt, daß eine andere im Haushalt lebende Person das kranke Kind unter 8 Jahren nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann (§ 45 SGB V).
- § 199 RVO gewährt einen Anspruch auf Haushaltshilfe für den Versicherten, wenn die Ehefrau wegen Schwangerschaft oder Entbindung den Haushalt nicht weiterführen kann nur für den Fall, daß bei Verhinderung der Ehefrau durch Schwangerschaft oder Entbindung "eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen kann" (§ 199 RVO).

Es wird deutlich, wie die Leistungsvoraussetzungen an vorhandenen patriarchalischen Familienstrukturen ansetzen. Sie setzen die Verfügbarkeit einer

(Fortsetzung von voriger Seite)

Hause pflegenden Frauen berufstätig sein, und weitere 14 % nur Teilzeit arbeiten (BMJFFG 1989:58). Dies hat auch gravierende Auswirkungen auf die Rentenversicherungsverläufe dieser Frauen.

Hausfrau für den erwerbstätigen, typischerweise männlichen Versicherten voraus. Die Beseitigung der "Subsidiarität" der genannten Krankenkassenleistungen gegenüber der unentgeltlichen Pflege Tätigkeit und Haushaltsführung durch andere Haushaltsmitglieder (die Ehefrau) würde weiterhin dazu beitragen, die sozialen Kosten dieser gesellschaftlich notwendigen Arbeit angemessen zu berücksichtigen und sie nicht weiter auf Frauen abzuwälzen. Dies ist - in der Terminologie der ökonomischen Analyse des Rechts - eine "Internalisierung" der externen Kosten von Pflege Tätigkeiten bei Krankheit, die bisher hauptsächlich von Frauen getragen wurden.

Einige "Pflegehilfen" zur Entlastung pflegender Frauen wurden durch das Gesundheitsreformgesetz¹³⁶ mit Wirkung ab 1.1.1989 eingeführt. Diese Maßnahmen haben die oben gekennzeichneten Strukturen jedoch nicht grundlegend verändert, sondern haben die schwierige Situation für die betroffenen Frauen etwas "versüßt", indem eine Art "Urlaubsanspruch" der pflegenden Frau eines Schwerstpflegebedürftigen von 4 Wochen anerkannt wurde sowie ein Taschengeld von monatlich DM 400,- gewährt werden kann. Ab 1989 wird für die Zeit eines jährlichen vierwöchigen Erholungsurlaubes der zu Hause Pflegenden von der Krankenkasse eine Ersatzkraft gestellt, die bis zu DM 1800,- im Monat kosten darf. Das muß wohl wieder eine Frau sein, die für diesen Preis einen Monat lang einen Schwerkranken pflegt - oder ein Zivildienstleistender, der verdient DM 11,50 pro Tag. Aber deren Arbeitszeit wird aufgrund der vorgesehenen Kürzung des Wehr- und Ersatzdienstes auch immer knapper. Deshalb haben die "hardliner" einer patriarchalischen Familienpolitik den Vorschlag eines "Sozialen Pflichtjahres" für Frauen zur Beseitigung des "Pflegenotstandes" wieder in die Diskussion gebracht.

Ab 1991 sollen Angehörige, die Schwerstpflegebedürftige in der Familie betreuen, durch bis zu 25 Pflegeeinsätze für die notwendige Grundpflege und hauswirtschaftliche Versorgung zu je 1 Stunde pro Monat entlastet werden - diese Sachleistung darf aber auch wieder nicht mehr als DM 750,- monatlich

136. Gesundheitsreformgesetz vom 20.12.1988, BGBl. I S. 2477.

kosten. Wer diese Sachleistung nicht in Anspruch nimmt, kann ein "Taschengeld" von DM 400,- monatlich erhalten.

Diese Maßnahmen sind nur "ein Tropfen auf den heißen Stein" - und sie gehen in die falsche Richtung. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wird zementiert, und damit die überwiegende Zuweisung der Haus- und Familienarbeit an Frauen und deren darauf beruhende Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. In eine andere Richtung würde es gehen, einen gesetzlichen Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung für die Pflege kranker Angehöriger oder Kinder zu gewähren und dabei eine spezielle Quotierungsregel oder finanzielle Anreize einzubauen, so daß nicht nur Frauen, sondern auch Männer davon Gebrauch machen. Oder wie wäre denn ein verpflichtendes "Soziales Jahr" für Männer im Bereich der Erziehung, Pflege und Hausarbeit - Arbeiten, die Zivildienstleistende bereits jetzt leisten? Eine derartige Maßnahme wäre als "positive Aktion" zur Erhöhung des Männeranteils in diesen Bereichen und zur Kompensation der Diskriminierung von Frauen sicherlich sehr geeignet, würde jedoch wohl an einer formalen Interpretation des Gleichheitsgrundsatzes und am Widerstand von Männern und Verbänden gegen diese Form der "Zwangsarbeit" scheitern. Zumindestens wäre die Beseitigung der "Gewissensprüfung" für die Anerkennung als Zivildienstleistende eine geeignete Maßnahme, um diese Tätigkeiten als gleichberechtigte Alternative zum Wehrdienst anzuerkennen und den Zugang dazu zu erleichtern.

Die wachsende Zahl älterer Menschen, die zeitweise pflegebedürftig werden können, die demographischen Veränderungen zwischen den Generationen und auch die veränderten Familienstrukturen und Berufsverläufe von Frauen machen es immer dringender, über eine Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit sowie über eine Aufwertung von Pflege- und Reproduktionsarbeit nachzudenken. Unter dem zusätzlichen Druck der Kostenexplosion im Gesundheitswesen und bei Pflegeleistungen der Sozialhilfe wurden verschiedene Konzepte einer Pflegeversicherung und Gesetzentwürfe zur Absicherung des "Pflegefallrisikos" vorgelegt. Dies wäre ein wichtiger Schritt, um wenigstens teilweise die sozialen Kosten häuslicher Pflegetätigkeiten zu sozialisieren, die jetzt hauptsächlich durch unbezahlte Frauenarbeit abgedeckt werden. Dies hängt jedoch von der konkreten Ausgestaltung einer derartigen Pflegeversicherung und ihrer Leistungen ab. Wichtig wäre dabei

die Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen für die regelmässig mit der Pflege betraute Person, die sich nach den Durchschnittsverdiensten von Krankenpflegeberufen richten sollte. Bisher zahlt nur Berlin seit dem 1.1. 1989 an Personen, die Schwerstpflegebedürftige betreuen, pro Monat DM 541,-, die für freiwillige Beiträge zur Rentenversicherung oder für eine private Lebensversicherung aufgewendet werden können. Die Beitragshöhe richtet sich nach Durchschnittsverdiensten des Krankenpflegebereichs und begründen nach 40 Jahren Versicherungsdauer eine Renten in Höhe von ca. DM 1350,-.

6.3.3. Die Privilegierung von "Männerzeiten" im Rentenrecht

6.3.3.1. Erwerbstätige Frauen gehen erst später in Rente als Männer

49 % der Neurentnerinnen waren 1988 65 Jahre und älter, während dies nur auf 17.8 % der Männer zutraf. Diese Tatsache widerspricht der häufig anzutreffenden Meinung, daß Frauen durch die Möglichkeit des Rentenbezugs mit 60 Jahren ("Frauenaltersruhegeld") eher in Rente gingen als Männer. Empirische Untersuchungen zeigen, daß Männer von den anderen Rentenarten häufiger Gebrauch machen (können) als Frauen, vor allem auf Grund der Anforderungen an vorhergehende Versicherungszeiten oder Kontinuität von beitragspflichtigen Zeiten. Denn Männer haben im Alter von 55 Jahren durchschnittlich bereits 36 Versicherungsjahre aufzuweisen, Frauen dagegen nur 28 Jahre, also fast ein Viertel weniger¹³⁷.

1988 waren 32 % der männlichen Neurentner jünger als 60 Jahre. Mit 60 Jahren gingen weitere 22 % der Männer in Rente, nur eine Minderheit (16 %) hatte das 65. Lebensjahr bei Rentenbeginn vollendet. Bei den Frauen war dagegen fast die Hälfte der Neurentnerinnen (49 %) 65 Jahre oder älter. Nur 27 % bezogen mit 60 Jahren vorzeitiges Altersruhegeld zu beziehen.

TABELLE : Das Rentenalter von Männern und Frauen, die 1988 in Rente gingen
(BARbBl. 1/1990, S.17)

137. Angaben des Verbands der Rentenversicherungen (VDR), zitiert nach FAZ vom 19.4.1990.

Rentenalter	Rentner (100 %)	Rentnerinnen (100 %)
54 und jünger	17 %	8 %
55 bis 59	15 %	7 %
60	22 %	27 %
61 bis 64	28 %	9 %
65	17 %	41 %

Betrachtet man die Verteilung der verschiedenen Arten von Versicherungsrenten an Männer und Frauen, so wird deutlich, daß das durchschnittlich spätere Rentenalter von Frauen stark davon beeinflußt ist, daß weniger Frauen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente, Arbeitslosenruhegeld oder Altersruhegeld an Schwerbehinderte beziehen.

TABELLE : Erstmals ausgezahlte Versicherungsrenten der gesetzlichen Rentenversicherung 1988 nach Rentenarten und Geschlecht (BarbBl. 1/1990, S.7)
(Gesamtzahl 1988 : 346 800 Neurentner, 359 000 Neurentnerinnen)

Rentenalter	Rentenart	Rentner (100 %)	Rentnerinnen (100 %)
ab 60 Jahre	Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente	38,3 %	17,7 %
ab 60	Arbeitslosenruhegeld	13,1 %	1,4 %
ab 60	Frauenaltersruhegeld		30,4 %
ab 63	Vorgezogenes Altersruhegeld	17,8 %	1,3 %
ab 65	Altersruhegeld	17,8 %	48,1 %

Eine wichtige Ursache ist, daß die Zugangsvoraussetzungen für den Bezug von "Frührenten" wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit erschwert wurden und dadurch überwiegend Frauen vom Bezug dieser Renten ausgeschlossen wurden. Ohne auf die komplizierten Details der Rechtsentwicklung in diesem Bereich einzugehen (vgl. Kohleiss 1990:528), ist auf die Bedeutung der hohen Anforderungen an die Kontinuität der Pflichtbeitragszahlung in den letzten Jahren vor Eintritt des Versicherungsfalls hinzuweisen, wodurch Frauen benachteiligt werden, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben. Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gibt es nur noch für Versicherte, deren letzte Pflichtbeiträge noch im engen zeitlichen Zusammenhang mit der eingetretenen Minderung der Erwerbsfähigkeit (§ 1247 III RVO) stehen : in den letzten 60 Monaten vor Eintritt des Versicherungsfalls müssen mindestens 36 Pflichtbeiträge liegen. Zwar verlängern bestimmte Sachverhalte den

Zeitraum der letzten 60 Monate (§§ 1246, 1247 RVO, §§ 23, 24 AVG). Für Frauen wichtig sind Kindererziehungszeiten, die bis zur Vollendung des 5. Lebensjahres (ab 1992 aufgrund der Neuregelung bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des jüngsten Kindes) zu den 60 Monaten hinzugezählt werden. Dennoch waren Frauen von dieser Regelung überwiegend benachteiligt, weil ohne die Zahlung von Pflichtbeiträgen mit der Vollendung des 7. Lebensjahres des jüngsten Kindes (ab 1992 : Vollendung des 12. Lebensjahres) die Anwartschaft auf eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erlischt. Hausarbeit als solche ist nicht gegen das Risiko von Arbeitsunfällen versichert und gewährt keinen Zugang zu einer Erwerbsunfähigkeits- oder Arbeitsunfähigkeitsrente¹³⁸.

Die fünf verschiedenen Altersruhegelder (§ 1248 RVO, § 25 AVG) werden unter folgenden Voraussetzungen gewährt :

- Das flexible Altersruhegeld ab 63 und das flexible Altersruhegeld ab 60 für Schwerbehinderte, Berufs- und Erwerbsunfähige setzt eine Versicherungszeit von 35 Jahren voraus, § 1248 VII S.1 RVO (die Männer durchschnittlich bereits mit 55 Jahren haben, während Frauen durchschnittlich mit 55 erst 28 Versicherungsjahre aufweisen). Die Voraussetzung von 35 anrechnungsfähigen Versicherungsjahren erfüllten zum 1.7.1988 Männer zu 68.8 %, Frauen jedoch nur zu 21.9 % (Bieback 1989:225). Nur 1.5 % der Neurentnerinnen im Jahr 1988 bezogen das "vorgezogene Altersruhegeld" ab 63, während dies auf 17.8 % der Männer zutraf. Durch die "Vorruhestandsregelungen" hat sich die Erwerbsquote von Männern zwischen 55 und 64 Jahren sehr viel stärker reduziert als die der Frauen in derselben Altersgruppe : Von 1975 bis 1985 nahm sie bei den Männern um 11.9 % ab, bei den Frauen dagegen nur um 3.2 % (Bosch 1989:636).

138. Das Risiko von Arbeitsunfällen der Hausfrau wvi swe Hausarbeit mit der Folge von Erwerbsunfähigkeit oder verminderter Erwerbsfähigkeit bzw. mit derselben Folge hinsichtlich der Hausarbeit ist nicht abgedeckt. Diese Ungleichbehandlung ist besonders deshalb diskriminierend, weil verschiedene andere unentgeltliche Tätigkeiten wie z.Bsp. Hilfe beim Bau eines Familien-Eigenheims, Blutspenden etc. (vgl. § 539 I Nr.8 ff. RVO) gegen dieses Risiko sozialversichert sind. Zur Problematik der mittelbaren Diskriminierung von Frauen durch diese Vorschriften vgl. Biback (1990).

- Ab 60 können Arbeitslose und Frauen unter bestimmten Voraussetzungen in Rente gehen. Das Frauenaltersruhegeld¹³⁹ wird nur gewährt, wenn während der letzten 20 Jahre mindestens für 121 Monate Pflichtbeiträge gezahlt wurden und keine versicherungspflichtige Tätigkeit mehr ausgeübt wird, mit der ein Einkommen von mehr als DM 470,- (1990) monatlich verdient wird. Davon machten 1988 30 % der Neurentnerinnen Gebrauch.
- Das Altersruhegeld ab 65 Jahren setzt seit 1984 nur die Erfüllung der Wartezeit von 60 Monaten voraus.

Aufgrund der Anforderungen an die Dauer von Pflichtbeitragszahlungen bzw. Kontinuität von Pflichtbeitragszahlungen verdeutlicht Frauen wegen ihrer durchschnittlich kürzeren Versicherungszeiten und häufigerer Unterbrechungen der Erwerbsarbeit erst später "in Rente gehen". Daneben spielen finanzielle Gründe eine Rolle : die relativ niedrigen Rentenansprüche sollen durch eine längere Berufstätigkeit aufgebessert werden.

Die "Egalisierung des Rentenalters"¹⁴⁰ durch das Rentenreformgesetz 1992, das für Frauen und Männern das Rentenalter ab dem Jahre 2012 für alle nach dem 1.1.1941 geborenen Versicherten einheitlich auf 65 Jahre festgesetzt hat, wird daran nichts ändern. Es ist eher damit zu rechnen, daß die indirekte Diskriminierung von Frauen zunehmen, wenn von einer durchschnittlichen "Versicherungskarriere" von 40 Jahren kontinuierlicher Vollzeitbeschäftigung

139. Die Möglichkeit des Frauenaltersruhegeld mit 63 (später 60), die in Berlin bereits seit 1946 bestand, wurde bundesweit 1957 eingeführt für Frauen, die in den letzten 20 Jahren überwiegend berufstätig waren mit der Begründung, dadurch solle die Doppelbelastung durch Haushalt und Beruf kompensiert werden.

140. Die Egalisierung der Altersgrenzen für den Bezug von Alters- oder Ruhestandsrenten für beide Geschlechter und damit die Ausdehnung der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Bereiche, die nach den EWG Richtlinien 79/7/EWG und 86/378/EWG davon bisher ausgenommen waren, sieht Artikel 9 des Richtlinienentwurfs der EG-Kommission zur ergänzenden Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den gesetzlichen und betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (KOM (87) 494 endg.).

als Standard ausgegangen wird. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Lücken im Versicherungsverlauf können sich negativer auswirken, weil es in Zukunft bei der Rentenberechnung stärker auf die "Beitragsdichte" ankommen wird (vgl. dazu Kohleiss 1990).

6.3.3.2. Frauen beziehen niedrigere Renten als Männer aufgrund der geringeren Bewertung von "Frauenarbeitszeiten"

Die eigenen Versicherungsrenten von Frauen liegen erheblich unter denen der Männer, es ist durchschnittlich weniger als die Hälfte. Die Versichertenrenten von Frauen in der Angestelltenrentenversicherung betrugen 1989 durchschnittlich DM 887,- monatlich, die der Männer DM 1848,-. In der Arbeiterrentenversicherung bezogen Frauen durchschnittlich DM 551,-, Männer dagegen DM 1354,- (RdA 1989:289). Ursachen sind die geringere Anzahl von Versicherungsjahren von Frauen sowie die niedrigeren Frauenlöhne und -gehälter. Während 1989 mehr als die Hälfte der Rentner monatliche Renten zwischen DM 1500,- und DM 2500,- erhielten, konzentrierten sich bei den Rentnerinnen die "Kleinrenten" zwischen DM 300,- bis DM 600,- monatlich. 53 % der Rentnerinnen erhielten weniger als DM 600,- monatlich, und nur 8 % hatten eine eigene Versicherungsrente über DM 1500,-.

TABELLE : Wie hoch waren die eigenen Versicherungsrenten von Frauen und Männern 1989 ? (BARBl. 4/1990:9)

Höhe der monatlichen Rechte 1989	Rentner (gesamt 100 %)	Rentnerinnen (gesamt 100 %)
2500 DM und mehr	8 %	1 %
2000 - 2500 DM	21 %	2 %
1500 - 2000 DM	29 %	5 %
1000 - 1500 DM	19 %	17 %
600 - 1000 DM	11 %	22 %
300 - 600 DM	7 %	27 %
unter 300 DM	5 %	26 %

Nur wo Männer und Frauen annähernd gleiche Erwerbsarbeitszeiten aufweisen, verringern sich diese Differenzen. Jüngere Jahrgänge mit einer durchschnittlich höheren Frauenerwerbsquote haben bereits bei den Rentenzugängen der letzten Jahre erkennbar höhere Rentenanwartschaften (Pfaff 1988:305). Der Verband deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) errechnete, daß bei den Erwerbsunfähigkeitsrenten (Voraussetzung : Erfüllen der Wartezeit von 60 Beitragsmonaten) für einen erwerbsunfähigen Mann von 25 Jahren eine durchschnittliche Rentenanwartschaft von DM 1320,- besteht, für Frauen im gleichen Alter von DM 1180,- (FAZ 19.4.1990). Hier wirkt sich aus, daß die Erwerbstätigkeit junger ArbeitnehmerInnen noch sehr ähnliche Zeitstrukturen aufweist. Schon die tatsächlich gezahlten durchschnittlichen Erwerbsunfähigkeitsrenten an 40jährige Erwerbsunfähige zeigen die Auswirkungen der Haus- und Familienarbeit auf die Versicherungsansprüche von Frauen : Die Erwerbsunfähigkeitsrenten von Frauen in der Arbeiterrentenversicherung betrugen 1989 durchschnittlich DM 906,- (Männer : DM 1243,-), in der Angestelltenrentenversicherung DM 1092,- (Männer : DM 1380) (RdA 1989:289).

Auch Teilzeitarbeit erhöht das Risiko niedriger Renten unterhalb der Sozialhilfeschwelle - besonders, wenn niedrige Sozialversicherungsbeiträge und eine geringe Anzahl von Versicherungsjahren zusammenkommen. In einer Modellrechnung weisen Bäcker/Stolz-Willig (1990:15) nach, wie sich diese beiden Faktoren in der Rentenberechnungsformel in ihrer negativen Wirkung auf die Höhe der Rentenanwartschaften potenzieren. So lag z.Bsp. die Rente (Rentenniveau 1989/90) bei nur DM 506,75 monatlich, wenn Versicherungsbeiträge für 20 Jahre eingezahlt wurden auf der Basis einer durchschnittlichen Einkommensposition von 66 %. Bei derselben Einkommensposition würde die Versicherungsrente nur dann oberhalb des Sozialhilfeniveaus (1990 : ca. DM 1000,-) liegen, wenn 40 Jahre Versicherungsbeiträge gezahlt wurden.

Als Kompensation für die niedrigeren eigenen Versicherungsrenten von Frauen aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ist die "Teilhabe" der verheirateten Frau an der höheren Rente ihres Ehemannes sowie die "Hinterbliebenenrente" für die verwitwete Ehefrau gedacht. Der Anspruch auf eine Witwenrente in Höhe von 60 % der Versichertenrente des Ehemannes steht seit

dem 1.1.1957 allen Witwen ausreichend versicherter Männer zu. Aufgrund der beabsichtigten "Unterhaltersatzfunktion" hatten Männer als Witwer versicherter Frauen bis Ende 1985 nur dann einen Anspruch auf Hinterbliebenenrente, wenn die verstorbene Versicherte den Familienunterhalt überwiegend bestritten hatte. Aufgrund eines Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 12.3.1975¹⁴¹ über die Verpflichtung der Gleichbehandlung von Witwern und Witwen trat am 1.1.1986 das Gesetz über Hinterbliebenenrenten und Erziehungszeiten in Kraft. Auch Männer können jetzt Witwerrenten beziehen unabhängig davon, ob die verstorbene Ehefrau hauptsächlich den Familienunterhalt durch Erwerbsarbeit verdiente oder nicht. Auf die Witwen-/Witwerrente von 60 % ist jedoch das eigene Einkommen teilweise anzurechnen (§§ 1279 ff. RVO, §§ 56, 58 AVG).

Die durchschnittlichen monatlichen Witwenrenten betrugen am 1.7.1985 in der Arbeiterrentenversicherung DM 699,20 monatlich, in der Angestelltenrentenversicherung DM 982,-. Auch bei den "Doppelrentnerinnen", die sowohl eine Versicherten- als auch eine Hinterbliebenenrente beziehen, erhielten 1985 zu 47 % ein Gesamteinkommen von unter DM 1000,-. Sie liegen damit unter den vergleichbaren Männerrenten (Gerhard 1988c:85). Weitere wesentliche Mängel der Konzeption der "Hinterbliebenenrente" sind, daß sie an keine Eigenleistung der Witwe anknüpft, keine Mindestehedauer oder Kindererziehungszeiten voraussetzt, unabhängig vom Alter und Gesundheitszustand der Witwe gezahlt wird. "Bei der Hinterbliebenenrente handelt es sich weniger um ein Frauenrecht als um einen (...) einem Mann (...) eingeräumten Anspruch auf Absicherung der Ehefrau, ohne daß dieser Anspruch für ihn mit zusätzlichen Aufwendungen verbunden ist" (Kohleiss 1988:149).

Neben den bereits diskutierten unterschiedlichen Beitragszeiten von Frauen und Männern spielen die Lohndiskriminierung von Frauen sowie die Gewichtung der verschiedenen Faktoren bei der Rentenberechnung eine entscheidende Rolle für diese großen Einkommensdifferenzen. Die Differenzen haben sich nach der

141. NJW 1975, 919 ff.

Rentenreform 1957 prozentual noch mehr vergrößert, weil egalisierende Elemente bei der Rentenberechnung wegfielen (Kohleiss 1988). Vorher wurde die Rente für alle Versicherten eines Versicherungszweiges nach einem gleichhöhen Grundbetrag sowie einem Steigerungsbetrag berechnet. Dabei wurden auch bei minimaler Eigenleistung Mindestrenten gezahlt. Durch diese Maßnahme wurden Beitragszahler mit niedrigen Einkommen, vor allem Frauen, begünstigt. Mindestrenten und Rentenberechnung nach "Sockelbeträgen" wurden jedoch durch die Rentenreform 1957 beseitigt. Das Fehlen dieses Ausgleichselementes zwischen Männern und Frauen hat die Differenzen eher vergrößert, weil Versicherungszeiten und Lohnhöhe in der "dynamisierten" Rentenberechnung ein größeres Gewicht für die Rentenberechnung haben.

Bei der äußerst komplizierten Rentenberechnung (§ 1255 RVO; § 32 AVG) spielt die Differenz des Einkommensniveaus zwischen Frauen und Männern eine wichtige Rolle. Die "persönliche Bemessungsgrundlage" drückt das Verhältnis des Einkommens des/der Versicherten zum durchschnittlichen Einkommen im jeweiligen Jahr aus. Der Prozentsatz dieser persönlichen Bemessungsgrundlage liegt bei Männern schon mit 30 Jahren bei durchschnittlich 100 % und steigt mit zunehmendem Alter auf Durchschnittswerte zwischen 110 und 118 %, während er bei pflichtversicherten Frauen in allen Altersgruppen bei 80 % liegt, bei älteren Jahrgängen sogar noch niedriger. Unterbezahlung von Frauen führt zu niedrigeren Werteinheiten. Den negativen Auswirkungen auf die Versicherungsrenten von Frauen stehen "rentenerhöhende Auswirkungen auf Männerrenten" gegenüber. Denn die Unterbezahlung von Frauen drückt die für die jeweiligen Zeiten errechneten Durchschnittslöhne, so daß auch die an "nur 'durchschnittlich entlohnte' Männer gezahlten Löhne (...) über dem unter Berücksichtigung dieser Frauenlöhne errechneten Durchschnitt (liegen). Männern werden daher für solche Zeiten Werteinheiten angerechnet, die höher sind, als sie es ohne die Unterbezahlung der erwerbstätigen Frauen wären. Lohndiskriminierung der Frauen erhöht die Männerrenten um so mehr, je größer die Diskriminierung, je mehr Frauen davon betroffen sind" (Kohleiss 1988:131).

Noch bis 1983 waren die Tabellenwerte für die (beitragsunabhängige) Bewertung von Ausbildungszeiten sowie der ersten fünf Berufsjahre für Frauen und Männer unterschiedlich. Die Bewertung dieser Zeiten lag mit 100 % für

Männer 25 % über derjenigen der Frauen (75 %) mit der Begründung, daß Männer durchschnittlich mehr verdienen würden. Erst nach einem Urteil des BVerfG vom 16. Juni 1981¹⁴² wurden die Tabellenwerte für die Berücksichtigung der Ausbildungszeiten für Frauen und Männer einheitlich auf 90 % des Durchschnittsverdienstes festgesetzt. Das BVerfG beurteilte die ungleiche Bewertung als Verstoß gegen Art. 3 II GG. Das Verfassungsgebot des Art. 3 II GG würde seine Funktion, für die Zukunft die Gleichberechtigung der Geschlechter durchzusetzen verlieren, wenn es darauf reduziert würde, die vorgefundene gesellschaftliche Realität - wie etwa die vorhandenen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern - hinzunehmen.

Die "Rente nach Mindesteinkommen" (§§ 54b AnVG, 55a ArVG), die 1972 eingeführt wurde, war als teilweiser Ausgleich der Unterbezahlung von Frauen gedacht, insbesondere für Zeiten, als auch direkte Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts ("Frauenabschlagsklauseln") noch erlaubt waren. Frauen, die 25 Versicherungsjahre (ohne freiwillige Beiträge und Ausfallzeiten) nachweisen können und die eine persönliche Bemessungsgrundlage von weniger als 75 % des Durchschnittsentgelts aller Versicherten haben, konnten für die Pflichtbeiträge bis 1972 ein Mindesteinkommen von 75 % des Durchschnittsentgelts bei der Rentenberechnung angerechnet erhalten und damit Rentenansprüche aufbessern. Diese Regelung hat überwiegend Frauen begünstigt, 81 % der BezieherInnen dieser Rente sind Frauen. Dennoch hat sich damit das Rentensniveau von Frauen durchschnittlich nur geringfügig erhöht. Die Bedeutung der Vorschrift war auch insofern beschränkt, weil Mindesteinkommen von 75 % eines Durchschnittseinkommens nur für die Zeit bis 1972 angerechnet wurden. Eine Veränderung tritt durch das "Rentenreformgesetz 1992" ein, durch das die Rente nach Mindesteinkommen auf alle Beitragszeiten bis einschließlich 1991 verlängert wird.

Zahlreiche Probleme bestehen für Frauen im Bereich der Rentenversicherung für "mithelfende Familienangehörige" in Unternehmen und für Selbstständige. Die "mithelfenden Familienangehörigen", die weder den Status von Gesellschaftern oder von Arbeitnehmern haben, sind überwiegend Frauen. Ein

142. NJW 1981, 2177.

Beispiel aus der landwirtschaftlichen Rentenversicherung soll dies verdeutlichen : Die Altershilfe für Landwirte zahlt dem verheirateten Unternehmer ein 50 % höheres Altersgeld als dem unverheirateten. Die mitarbeitende Ehefrau ohne Arbeitsvertrag hat jedoch keinen eigenen Anspruch auf diesen "Verheiratenzuschlag", obwohl das landwirtschaftliche Unternehmen von beiden gemeinsam betrieben wird. Die Beseitigung der rechtlich Konstruktion der Ehefrau als abhängig und ihre eigenständige soziale Sicherheit in der landwirtschaftlichen Altershilfe ist deshalb anzustreben¹⁴³.

6.3.3.3. Die unzureichende Berücksichtigung von Erziehungszeiten im Rentenrecht

1986 wurde durch das Hinterbliebenen- und Erziehungszeitengesetz (HEZG) erstmals die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung eingeführt. Ein Versicherungsjahr wurde rentenbegründend und rentensteigernd für die Erziehung jedes Kindes anerkannt für alle Mütter (auch Adoptiv-, Stief- oder Pflegemütter, die das Kind im 1. Jahr erziehen) ab Geburtsjahr 1921, die ab 1986 Berufs-, Erwerbsunfähigkeitsrente oder Altersruhegeld erhalten. Vätern wird dies angerechnet, wenn Mutter und Vater übereinstimmend erklären, daß der Vater wegen der Kindererziehung versichert sein soll. Erziehungszeiten werden in der Rentenversicherung mit 75 % des Durchschnittseinkommens bewertet (dies entspricht etwa einer Rentenanwartschaft in Höhe von DM 28,- pro Monat pro Kind). Bei eigenen Versicherungsansprüchen aus Erwerbstätigkeit in demselben Zeitraum werden diese nicht addiert. In Fällen, in denen die oder der Kindererziehende bereits Rentenansprüche auf dem Niveau von 75 % des Durchschnittseinkommens hat, wirken sich Kindererziehungszeiten auf die Bewertung dieser Zeit nicht aus (erhöhen die Rente also nicht).

143. Vgl. dazu das von Maydell (1988) im Auftrag des Bundesministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten erstellte Gutachten über die Weiterentwicklung des landwirtschaftlichen Sozialrechts, in dem er auch auf die Benachteiligung von Frauen in der landwirtschaftlichen Kranken- und Unfallversicherung eingeht und Reformvorschläge macht.

Von der Berücksichtigung der Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung waren zunächst Frauen der Geburtsjahrgänge vor 1921 (die Generation der sogenannten "Trümmerfrauen") ausgeschlossen, was zu erheblicher Empörung der Betroffenen führte. Das Kindererziehungsleistungsgesetz 1987 bezieht schrittweise auch Mütter der Geburtsjahrgänge vor 1921 ein, die Einbeziehung ist aus finanzpolitischen Gründen jedoch so gestaffelt, daß viele alte Frauen den Zeitpunkt nicht mehr erleben werden, zu dem sie auch anspruchsberechtigt wären¹⁴⁴ - eine "Politik mit der Sterbetafel" (FR vom 9.7.1987).

Für zukünftige Geburten ab 1992 wird die Berücksichtigung der Erziehungszeiten von einem Jahr pro Kind auf drei Jahre verlängert (Rentenreformgesetz 1992 vom 9.11.1989). Es gilt jedoch auch hier, daß sich Kindererziehungszeiten dann nicht rentensteigernd auswirken, wenn bereits eine Absicherung in Höhe von 75 % des Durchschnittseinkommens durch Erwerbsarbeit vorhanden ist.

Kindererziehungszeiten werden ab 1992 auch auf die 35jährige Wartezeit für die vorzeitige Altersrente an Schwerbehinderte ab dem 60. Lebensjahr und für die 35jährige Wartezeit für die "Rente nach Mindesteinkommen" angerechnet.

Die Berücksichtigung der Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung ist ein Schritt in die richtige Richtung, um die Diskriminierung der Erziehungsarbeitszeiten gegenüber Erwerbsarbeitszeiten zu verringern. Die Ausgestaltung dieser Regelungen ist jedoch unzureichend :

- Erziehungszeiten werden in der Rentenversicherung nicht mit 100 % des Durchschnittseinkommens, sondern lediglich mit 75 % bewertet. Die Lohndiskriminierung von Frauen in der Erwerbsökonomie wird so durch die Bewertung von Erziehungsarbeit verdoppelt, die nicht als "gleichwertig" behandelt wird. Im Übrigen stellt diese Regelung einen "negativen Anreiz"

144. Die Mütter der Geburtsjahrgänge vor 1921 werden in folgenden Stufen berücksichtigt : ab 1.10.1987 die Geburtsjahrgänge vor 1907, ab 1.10.1988 die Geburtsjahrgänge 1907 bis 1911, ab 1.10.1989 die Geburtsjahrgänge 1912 bis 1916, ab 1.10.1990 die Geburtsjahrgänge 1917 bis 1920.

für Männer dar, keine Erziehungsarbeit zu übernehmen, da die Bewertung in der Rentenversicherung unter den durchschnittlichen von Männern erworbenen Ansprüchen liegt.

- Erwerbstätigkeit von Frauen während der 3 anrechenbaren Erziehungsjahre wird benachteiligt. Wenn Frauen Pflichtbeiträge oder freiwillige Beiträge zur Rentenversicherung während des ersten Lebensjahres (bzw. ab Geburten nach 1992 während der ersten drei) entrichten, beseitigen diese die Anerkennung der Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung (wenn die entrichteten Beiträge bereits einem Einkommen von 75 % des Durchschnittseinkommens entsprechen) oder vermindern die Anerkennung (wenn die Beiträge einem geringeren Einkommen entsprechen).

Eine Kumulation der Anwartschaften aufgrund von Pflicht- oder freiwilligen Beiträgen der Frau bei Erwerbstätigkeit und von Anwartschaften aufgrund von Kindererziehungszeiten müßte möglich sein (wie sich die Haus- und Erwerbsarbeitszeiten faktisch eben auch addieren, denn Erwerbstätige mit Kindern müssen auch für die Erziehung sorgen). Kohleiss (1988) weist darauf hin, daß die jetzige Regelung auch der für "Mehrfachbeschäftigten" in der Erwerbsökonomie vorgesehenen Behandlung widerspricht, bei denen die Werteinheiten für die für mehrfache Beschäftigungen zu entrichtenden Rentenversicherungsbeiträge zusammengerechnet werden. "Weshalb gilt für erwerbstätige Mütter nicht, was für andere Versicherte gilt, die mehrere Aufgaben wahrnehmen ? Mit dem Ausgleichsgedanken nicht zu vereinbaren aber ist insbesondere auch die Tatsache, daß gerade Frauen aus sozial besonders schwierigen Verhältnissen von dieser Leistung ausgeschlossen werden; denn alleinerziehende Mütter und Frauen, deren Männer sehr wenig verdienen, können vielfach auf eine Erwerbstätigkeit bald nach der Geburt eines Kindes nicht verzichten." (Kohleiss 1988:168).

Die Bewertung mit nur 75 % des Durchschnittseinkommens ist auch niedriger als die Anrechnung von Zeiten der Berufsausbildung (die auch ohne Beitragszahlungen mit 90 % bewertet werden) und geringer als die Berücksichtigung der ersten fünf Versicherungsjahre unabhängig von der tatsächlichen Beitragsleistung (ebenfalls 90 %) sowie schlechter als die

109

Bewertung von Ausfall- und Zurechnungszeiten¹⁴⁵, die auf Männer zugeschnitten sind.

6.3.3.4. Notwendige Reformen im Rentenrecht

Zur Beseitigung oder Reduzierung der Benachteiligung von Frauen im Rentenrecht sind folgende Maßnahmen geeignet :

- Einführung einer Mindestrente oder egalitärer Elemente (einheitlicher Grundbetrag oder "Sockelbetrag") bei der Rentenberechnung
- "Rentensplitting" zwischen Ehegatten nicht nur im Scheidungsfall, sondern bereits während bestehender Ehe, so daß "abgeleitete Rechte" durch eigene Rechte ersetzt werden
- Pflichtversicherung a l l e r Beschäftigungsformen in der Rentenversicherung, Beseitigung der Ausnahmeregelungen für "geringfügig Beschäftigte", Pflichtversicherung für alle Personen ab einem bestimmten Alter, auch für Hausfrauen
- Rentensteigernde Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten und Pflegezeiten in der Rentenversicherung, Übernahme der Pflichtbeiträge in diesen Zeiten durch den Staat
- Bewertung von Erziehungs- und Pflegezeiten mit 100 % des Durchschnittseinkommens in der Rentenversicherung
- Uneingeschränkte Berücksichtigung von Erziehungszeiten im Rentenrecht auch bei erwerbstätigen Müttern/Vätern, Kumulierung mit Rentenanwartschaften aus Erwerbstätigkeit

145. "Ausfall- und Zurechnungszeiten" sind Zeiten, in denen zwar aufgrund von Ursachen, die in der rentenversicherten Person lagen, keine Beiträge gezahlt wurden. Diese Gründe werden ihr/ihm jedoch nicht "zugerechnet" oder sind ihr/ihm nicht "vorwerfbar", so daß diese Zeiten trotz fehlender Beitragsleistung versicherungsrechtlich angerechnet werden können. Zu den "Ausfallzeiten" (§§ 1259 RVO, 36 AVG) zählen z.Bsp. Schulausbildung nach dem 15. Lebensjahr, Studium, Berufsausbildung, Unterbrechungen durch Arbeitslosigkeit, eine mit Arbeitsunfähigkeit verbundene Krankheit, Rehabilitationsmaßnahmen, auch Alkoholentziehungskuren, Drogenentwöhnungsmaßnahmen u.a. Dazu gehören nicht Zeiten der Unterbrechung wegen Kindererziehung - mit der kleinen Ausnahme der Berücksichtigung von 4 bis 8 Monaten für Mutterschaftsurlaub aufgrund des Gesetzes über den verlängerten Mutterschaftsurlaub vom 25.6.1979, das nur bis zum 31.12.1983 in Kraft war (sie werden jedoch nur mit 30 % eines Durchschnittseinkommens bewertet). "Betrachtet man einmal den Katalog von Zeiten, die ohne irgendeine Eigenleistung rentensteigernd zu berücksichtigen sind, dann ist festzustellen, daß der Gesetzgeber wirklich alles getan hat, um auch Versicherten mit ganz geringer Eigenleistung einen Anspruch auf eine einem vollen Arbeitsleben entsprechende Rente zu sichern - allerdings nur, soweit es sich um die Rente eines Mannes handelt." (Kohleiss 1988:134).

- Einbeziehung der Hausarbeiten in den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz und Zugang zu Erwerbsunfähigkeits- und Berufsunfähigkeitsrenten
- Einbeziehung der "mithelfenden Ehegatten" von selbstständig Erwerbstätigen in die Rentenversicherung.

Die Einführung von Mindestrenten, die von vielen Seiten gefordert wird und bereits in mehreren Ländern bestehen (und in der DDR bestanden, jedoch durch Übernahme des bundesdeutschen Rentenrecht beseitigt wurden) oder von Elementen der Grundsicherung im Rentenrecht (wie z.Bsp. den "Grundbeträgen" bei der Rentenberechnung bis 1957) ist als "sozialer Ausgleich" und Einkommensumverteilung zugunsten der Bezieher der niedrigsten Einkommen (überwiegend Frauen) anzustreben.

Eine Pflichtversicherung auch für Haushaltsführende hätte zur Folge, daß die bisherige Subventionierung des Modells der "Hausfrauenehe" reduziert würde und könnte Anreize für eine erhöhte Erwerbstätigkeit von Frauen setzen.

Dies sollte mit Elementen einer Mindestsicherung gekoppelt werden. Das Konzept einer beitragsfinanzierten Mindestvorsorge, das im Einzelnen entwickelt wird bei Krupp (1987), Wagner (1988), Rolf/Wagner (1988) und Ott/Wagner (1989) kombiniert diese verschiedenen Elemente. Es wird eine beitragsfinanzierten Mindestvorsorge durch Einbeziehung aller Wohnbürger in die Mindestvorsorge und Anknüpfung an der Person - nicht mehr am Arbeitsplatz - als Ausgangspunkt des sozialen Sicherheitssystems vorgeschlagen.

6.4. Welchen Anteil an den Kosten der Versorgung und Erziehung von Kindern übernimmt der Staat ?

Eine staatliche Beteiligung an den Kosten der Kindererziehung, -betreuung und -versorgung kann bestehen in Transferzahlungen (direkte Leistungen oder indirekte, z.Bsp. in Form von Steuerfreibeträgen) oder in der Bereitstellung von Institutionen, Dienstleistungen oder Infrastrukturen, durch die private Arbeitszeiten substituiert werden. Der hier verwendete Begriff einer staatlichen Kostenbeteiligung ist weiter als der traditionelle Begriff des

"Familienlastenausgleichs", den ich für unzureichend halte¹⁴⁶. Ich unterschiebe an dieser Stelle nicht nach der rechtlichen Organisationsform der staatlichen Leistung und Kompetenzzuweisung und Zuständigkeit (Bund, Länder, Kommunen, Sozialversicherungsträger als eigenständige Körperschaften des öffentlichen Rechts, Steuerverwaltungen etc.), sondern verwende einen weiten Begriff "staatlicher" Beteiligung, da es mir wesentlich auf die Abgrenzung zu den "privaten" Kosten (Geld und Zeit) ankommt, die von Müttern/Vätern/Privathaushalten für Kinder aufgebracht werden.

6.4.1. Ausbildungsförderung, Kinderbetreuungseinrichtungen und Infrastrukturen

Ein Bereich, in dem die Kosten vom Staat getragen werden und die Erziehung kollektiv organisiert ist, ist das öffentliche Schul- und Hochschulwesen. Ausbildung- und Erziehung wird in diesem Bereich als "öffentliches Gut" bereitgestellt. Die Einführung der Schulpflicht, die Dauer der Schulzeit und die Zeitorganisation der Schulen (Ganz- oder Halbtagschulen, Ferienregelungen, Schulbeginn und -ende) haben einen wichtigen Einfluß auf das Arbeitszeitangebot von Frauen - ebenso wie das Angebot damit zusammenhängender ergänzender Betreuungsmaßnahmen (Schulspeisung, Hausaufgabenbetreuung, Kinderhorte, Ferienbetreuung und -programme). Die Tatsache, daß es in der Bundesrepublik fast keine Ganztagschulen gibt und Schulspeisung und Betreuung von Schulkindern an Nachmittagen fast nicht existieren, verursacht enorme Probleme für die Erwerbsbeteiligung von

146. Unter "Familienlastenausgleich" im engeren Sinne werden verstanden die Begünstigungen der Familie im Steuerrecht und durch Kindergeld sowie (seit 1986) durch Erziehungsgeld und Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten im Rentenrecht. Unter Familienlastenausgleich im weiteren Sinne werden alle monetären Transfer an Familien verstanden. Der Begriff ist problematisch einmal, weil alle "Realtransfers" an Familien außer Acht gelassen werden (z.Bsp. Mitversicherung von Familienangehörigen in Krankenkassen, Bereitstellung von Infrastrukturen zur Kinderbetreuung oder Pflege) und analytisch die weiteren rechtlichen Rahmenbedingungen für Transfers an Familienhaushalte und innerhalb von Haushalten (z.Bsp. durch Ehe- und Familienrecht, Unterhalts- und Scheidungsregulierung u.a.) vernachlässigt werden. Eine interessante Analyse des Familienlastenausgleichs und der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Auswirkungen findet sich bei Galler (1988).

Müttern schulpflichtiger Kinder. Eine Ganztagsbeschäftigung wird dadurch enorm erschwert. Die Forderung nach einem flächendeckenden Angebot an Ganztagschulen, Schulspeisung und Betreuung nach der Schule und während der Ferien ist deshalb wichtig für die Beseitigung der Diskriminierung von Frauen beim Zugang zum Arbeitsmarkt.

Der Erhalt der Ganztagschulen durch den Staat in der Ex-DDR ist deshalb zur Verwirklichung der Gleichstellungsgebotes des Art. 3 II GG geboten. Da es sich hierbei um Infrastrukturen handelt, die den Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt beeinflussen und Zugangsbarrieren bilden können, muß dies Bestandteil staatlicher Arbeitsmarktpolitik sein. Das Fehlen ausreichender Infrastrukturen stellt sich als mittelbare Diskriminierung von Frauen beim Zugang zu Arbeitsplätzen dar, denn aufgrund der überwiegenden Zuweisung der Kinderbetreuung an Frauen können sie strukturell keinen gleichen Zugang zu den an "Männerzeiten" orientierten Beschäftigungsverhältnissen haben. Diese Diskriminierungen können jedoch nicht dem einzelnen Unternehmer zugerechnet werden und stellen so keinen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz dar, weil die Bereitstellung ausreichender Kinderbetreuungseinrichtungen nicht als Aufgabe privater Firmen und des Marktes betrachtet wird.

Eltern sind an den Kosten der Schulerziehung beteiligt, indem sie ganz oder teilweise die Lehrmittel finanzieren müssen (nur in einigen Bundesländern besteht "Lehrmittelfreiheit"). Im Übrigen müssen Eltern die Kosten des Unterhaltes von Schülern privat bestreiten, nachdem im Rahmen der "Spargesetze" die Ausbildungsförderung für Schüler aus einkommensschwächeren Familien nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAFÖG) 1983 weitgehend beseitigt wurde. Auch für Studenten wurde das "BAFÖG" seit 1983 erheblich gekürzt durch Senkung der Einkommensgrenze der Eltern des/der Bezugsberechtigten und Umwandlung in einen Kredit, der nach Abschluß der Ausbildung vollständig zurückzuzahlen ist. Der Anteil der Arbeiterkinder an den Studierenden ging nach der BAFÖG-Reform zurück auf jetzt 8.2 %, auch der Frauenan-

teil ist leicht gesunken¹⁴⁷. Die vom Staat aufgebrauchten BAFÖG-Darlehen decken nur etwa 12 % der Lebensausgaben von Studenten ab, der Rest wird von den Familien der Studenten (50%) und von den Studenten selbst (33 %) aufgebracht.

Am zeitintensivsten ist jedoch die Betreuung von Säuglingen und Kleinkindern im Vorschulalter. Hier ist das Angebot an Infrastrukturen in der BRD jedoch völlig unzureichend und viel geringer als in anderen EG-Ländern wie etwa Frankreich, Belgien oder Dänemark. Plätze in Kinderkrippen und Kinderhorten sind nur für 3 % der Kinder unter 3 Jahren vorhanden (in Belgien und Frankreich besuchen 25 % der unter 3Jährigen aus öffentlichen Mitteln finanzierte Krippen, in Dänemark 44 %). 60 % der 3 bis 5jährigen Kinder besuchen einen Kindergarten, aber ein Ganztagsplatz ist nur für 12 % vorhanden, die meisten Kindergärten sind nur bis Mittags geöffnet (Moss 1988). Die unzureichenden Infrastrukturen der Kinderbetreuung wirken sich unmittelbar auf die Beschäftigungschancen und Erwerbsquote von Müttern mit Kleinkindern aus. Die EG-Länder Belgien, Frankreich und Dänemark mit dem höchsten Angebot an Krippen- und Kindergartenplätzen sind die einzigen, in denen die Erwerbsquoten von Müttern mit Kindern unter 5 Jahren über 50 % liegt (Dänemark (1985) 73 %), während es in der BRD unter 40 % lag (Moss 1988). Verschiedene Studien (CREW 1990, Moss 1988, Moss 1989) betonen den Zusammenhang von fehlenden oder unzureichenden Kinderbetreuungseinrichtungen und Infrastrukturen (einschließlich inkompatibler Zeitorganisation verschiedener öffentlicher und privater Institutionen, CREW 1990) und der Diskriminierung von Frauen auf Arbeitsmärkten sowie bei der Einkommensverteilung.

In der BRD konnte die geplante Absicherung eines Rechtsanspruchs auf einen Kindergartenplatz für jedes Kind, der im Entwurf eines neuen "Jugendhilfegesetzes" vorgesehen war und anfangs auch von der CDU mitgetragen wurde, nicht durchgesetzt werden. Er wurde gestrichen, nachdem

147. Ergebnisse der Sozialerhebung von Studenten im Auftrag des Bundesministeriums, "Sozialreport" des Deutschen Studentenwerks von 1990 (FR 4.10.1989).

es zu Auseinandersetzungen zwischen Bund, Ländern und Kommunen über Bundeszuschüsse gekommen war (die Finanzierung von Kindergärten obliegt den Ländern und Kommunen), die Bundesregierung jedoch keine Zuschüsse gewähren wollte. Es bleibt abzuwarten, wie mit den bestehenden quantitativ sehr guten Kinderbetreuungseinrichtungen in der ehemaligen DDR verfahren wird, deren Finanzierung und Weiterführung durch den Staatsvertrag nur bis zum Juni 1992 sichergestellt ist. Wenn sich der bisherige Trend einer "Sparpolitik" auf Kosten von Frauen fortsetzt, ist zu befürchten, daß auch das gut ausgebaute Netz an Kinderkrippen und ganztägiger Kindergärten in der ehemaligen DDR dem Rotstift zum Opfer fällt.

6.4.2. "Kindergeld"

Eine direkte staatliche Transferzahlung für die Kosten, die Kinder verursachen, ist das "Kindergeld" nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG)¹⁴⁸. Es wurde 1954 eingeführt und mehrfach reformiert (vgl. Slupik 1988a). Es wird gewährt für Kinder bis zur Vollendung des 16. Lebensjahres oder bei längerer Schul- und Berufsausbildung bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres (wenn die eigenen Bruttobezüge DM 750,- monatlich nicht überschreiten). Die Höhe des Kindergeldes beträgt DM 50,- für das erste Kind, DM 100,- für das zweite Kind, DM 220,- für das dritte Kind und DM 240,- für das vierte und jedes weitere Kind (§ 10 I BKGG). Durch die "Spargesetze" wurde das seit 1975 einkommensunabhängige Kindergeld nach 1987 ab dem zweiten Kind einkommensabhängig gestaffelt, es kann auf DM 70,- ab dem zweiten Kind reduziert werden.

Das im internationalen Vergleich sehr niedrige "Kindergeld" wird ergänzt durch ein kompliziertes System von steuerlichen Erleichterungen. "Kinderfreibeträgen" können vom zu versteuernden Einkommen abgezogen werden, für jedes Kind bleibt ein "Kinderfreibetrag" in Höhe von DM 3024,- pro Jahr steuerfrei. Wer ein Haus baut oder kauft, bekommt für jedes Kind 8 Jahre lang ein "Baukindergeld" von DM 750,- jährlich. Diese sehr problematische

148. BKGG in der Fassung der Bekanntmachung vom 21.1.1986 (BGBl. I S.222).

Ausgestaltung von Einkommensgrenzen gekoppelt mit steuerlichen Freibeträgen begünstigt die Besserverdienenden (je höher das Einkommen, desto größer die Steuerersparnisse aufgrund der Kinderfreibeträge) und kommt als "Baukindergeld" überwiegend dem Mittelstand zugute ¹⁴⁹.

In einem Beschluß vom 29.5.1990 ¹⁵⁰ hat das Bundesverfassungsgericht über die "Kinderfreibeträge" und die ungleichen Auswirkungen der steuerlichen Regelungen auf Steuerpflichtige entschieden. Es erklärte den sogenannten "Kinderlastenausgleich" nach dem Haushaltsbegleitgesetz 1983 für teilweise verfassungswidrig. Die in Art. 32 Abs.8 EStG in der Fassung des Haushaltsbegleitgesetzes 1983 geregelten steuerlichen "Kinderfreibeträge" seien mit Art. 3 I GG in Verbindung mit Art. 6 I GG unvereinbar, weil das gekürzte Kindergeld zusammen mit dem steuerlichen Kinderfreibetrag die durch den Unterhalt von Kindern verursachten finanziellen Belastungen nicht ausreichend kompensiere. Bei der Einkommensbesteuerung müsse ein Betrag in Höhe des Existenzminimums der Familie steuerfrei bleiben, nur das darüber hinausgehende Einkommen dürfe der Besteuerung unterworfen werden. Wenn der Gesetzgeber der Minderung der steuerlichen Leistungsfähigkeit durch Sozialleistungen Rechnung trage, dann müssen diese so bemessen sein, daß eine vergleichbare Entlastung eintrete. - Bisher wurden die Konsequenzen aus diesem Urteil vom Gesetzgeber noch nicht gezogen, sie müßten entweder in einer allgemeinen Erhöhung des Kindergeldes (Pauschalbeträge) oder in einer steuerlichen Entlastung der unteren Einkommensgruppen in Abhängigkeit von der Kinderzahl bestehen (Erhöhung der "Kinderfreibeträge").

Das "Kindergeld" wird in der Bundesrepublik ganz überwiegend an Männer ausgezahlt. 1974 waren nur 9 % der Personen, die Kindergeld bezogen, Frauen (Slupik 1988a:195). Sowohl die Verwaltungsorganisation der Zahlung des

149. Dieselbe Gruppe wird durch die steuerliche Absetzbarkeit von Haushaltshilfen begünstigt, die jedoch nur dann möglich ist, wenn für die Haushaltshilfe Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung gezahlt werden. Aufgrund der damit verbundenen hohen Kosten werden nur Haushalte der oberen Einkommensklassen von dieser steuerlichen Vergünstigung profitieren. Für eine Haushaltshilfe in Familien mit mindestens zwei Kindern können jetzt bis zu DM 12000,- jährlich als Sonderausgaben geltend gemacht werden.

150. Beschluß des BVerfG v. 29.5.1990 (1 BvL 20/84, 1 BvL 26/84, 1 BvL 4/86), BB 1990, 1750.

Kindergeldes (für Anträge und Auszahlung ist das Arbeitsamt zuständig) als auch die rechtliche Ausgestaltung der Anspruchsberechtigung lassen erkennen, daß das "Kindergeld" nicht als Leistung für die Erziehungsarbeit der Frau gedacht ist, sondern als Subvention und zusätzliche Leistung an den erwerbstätigen Mann. Die überwiegend von Frauen geleisteten Unterhaltsbeiträge gegenüber Kindern durch Betreuung (der "Naturalunterhalt" in der Terminologie des Familienrechts) werden nicht als gleichwertig mit dem "Geld" betrachtet, das durch Erwerbsarbeit für den Unterhalt verdient wird. In der Regelung der Anspruchsberechtigung (§ 3 BKGG) heißt es, daß die Eltern den Anspruchsberechtigten selbst bestimmen können (nur eine Person erhält Kindergeld). Nehmen sie diese Bestimmung nicht vor, dann wird das Kindergeld "demjenigen gewährt, der das Kind überwiegend unterhält ; es wird jedoch (!) der Mutter gewährt, wenn ihr die Sorge für das Kind allein zusteht." (§ 3 III). Die im Familienrecht statuierte "Gleichwertigkeit" von Erwerbsarbeit und Haushaltsführung wird im Sozialrecht häufig noch nicht anerkannt, wenn ganz selbstverständlich von der Höherwertigkeit von Erwerbsarbeit ausgegangen wird.

Die Rechtsprechung der Gerichte zur Auslegung dieser Regelung ist widersprüchlich¹⁵¹. Auch wenn die Gerichte zum Teil versuchen, die Tendenz zur Höherbewertung des Barunterhalts aufgrund von Erwerbsarbeit (die in der Formulierung von § 3 BKGG eindeutig angelegt ist) zu korrigieren, so verlagert die gesetzliche Formulierung die Beweislast dafür, wer das Kind "überwiegend unterhält", doch stärker auf die Frau, die demzufolge auch höhere Transaktionskosten zu tragen hat.

Eine veränderte Regelung, die Frauen nicht benachteiligt, müßte folgende Elemente enthalten :

151. Während das Bayerische Oberlandesgericht an der Rechtsprechung des BVerfG anknüpft (vgl. das Kapitel über "Familienrechtliche Regeln der Zeitallokation in Erwerbs- und Haushaltsökonomie") und von der familienrechtlichen Bewertung des § 1606 III BGB der "Gleichwertigkeit" von Bar- und Naturalunterhalt als Unterhaltsbeiträge ausgeht (BayOLG FamRZ 1984, 1142), hat der 10. Senat des Bundesversozialgerichts auf einen Vergleich des Barunterhalts mit dem wirtschaftlichen Wert (Geldwert) der jeweiligen Betreuungsleistung (als Kosten der Einstellung einer Ersatzkraft) abgestellt (BSG FamRZ 1983, 113 f.).

- Das "Kindergeld" ist hoch genug, um den Grundbedarf von Kindern und die durchschnittlichen tatsächlichen Kosten, die mit der Betreuung und Versorgung von Kindern verbunden sind, abzudecken.
- Die Begünstigung von Beziehern höherer Einkommen durch die Gewährung höherer Steuervergünstigungen pro Kind ist zu vermeiden, am besten durch die Bezahlung von einkommensunabhängigen Festbeträgen.
- Anspruchsberechtigte des Kindergeldes ist das Kind. Es wird in der Regel an die Mutter ausgezahlt, da Frauen ganz überwiegend mehr Arbeitszeit in Kinderbetreuung investieren als Männer (geschlechtsneutral formuliert : Auszahlung an die Person, die das Kind überwiegend betreut).

In der skandinavischen Diskussion über "Frauenrecht" hat die Forderung der Anspruchsberechtigung von hausarbeitenden Frauen als Empfängerinnen staatlicher Transferleistungen ("towards a housewife's law") eine wichtige Rolle gespielt (vgl. Dahl 1987), die an der Familienarbeit und Kinderbetreuung anknüpfen als Teil einer Strategie für die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen und die Aufwertung der Reproduktionsarbeit gegenüber marktförmiger Arbeit. In Norwegen wird das Kindergeld bereits seit 1946 als Leistung, deren Anspruchsberechtigte das Kind ist, an die Mutter gezahlt. Als es in den späten 60er Jahren durch Steuerermäßigungen für Personen mit abhängigen Kindern ersetzt werden sollte, wurde dieses Reformprojekt nach heftigen Protesten der norwegischen Frauen ad acta gelegt (Dahl 1987:127).

6.4.3. "Familienleistungen" der Krankenversicherungen

Pflichtmitglieder der Krankenkassen können ihre (nicht pflichtversicherten) Ehegatten sowie Kinder ohne zusätzliche Beitragsleistungen als "mitversicherte Familienangehörige" in den Krankenkassen versichern lassen. Dadurch werden die Krankheitskosten und Vorsorgeausgaben für Kinder sozialisiert und auf alle Mitglieder der Krankenversicherung umverteilt.

Eine weitere Leistung der Krankenversicherung im Falle der Pflegebedürftigkeit erkrankter Kinder ist das Krankenpflegegeld. Danach zahlen die Krankenversicherungen Krankengeld für versicherte ArbeitnehmerInnen, wenn es zur Pflege eines erkrankten Kindes unter 8 Jahren laut ärztlichem Attest

erforderlich ist, der Arbeit fernzubleiben (§ 45 SGB V). Dieser Anspruch besteht bis zur Dauer von fünf Arbeitstagen pro Kalenderjahr, jedoch nur unter der einschränkenden Voraussetzung, daß eine andere im Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann. Gegenüber dem Arbeitgeber hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer für diese Zeitdauer einen Freistellungsanspruch, der nicht abdingbar ist (§ 45 III SGB V, früher § 185c RVO).

Diese sozialrechtliche Vorschrift ist im Zusammenhang mit der arbeitsrechtlichen Regelung des § 616 I BGB¹⁵² zu sehen, die ArbeitnehmerInnen ein weitergehendes Recht gegen den Arbeitgeber auf Freistellung bei Erkrankung von Angehörigen bei gleichzeitiger Fortzahlung des Lohnes gibt. § 616 BGB ist jedoch abdingbar. Die Anwendbarkeit wird in der Regel von Arbeitgebern in Arbeitsverträgen oder auch durch Tarifverträge ausgeschlossen¹⁵³. Der sozialrechtliche Anspruch auf Krankenpflegegeld und der Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber hat daher eine Art "Lückenbüßerfunktion" gegenüber der günstigeren arbeitsrechtlichen Regelung des § 616 BGB, die Arbeitgeber jedoch aufgrund der damit verbundenen Kosten meistens ausschließen.

Die jetzige sozialrechtliche Regelung ist ergänzungsbedürftig. Denn der Höchstzeitraum von 5 Tagen pro Kalenderjahr sowie die Beschränkung auf Kinder unter 8 Jahren sind unzureichend, eine Ausweitung ist nötig (zumindestens auf ein Maximum von 15 Arbeitstagen pro Kalenderjahr sowie eine Altersgrenze von 14 Jahren). Die Anspruchsvoraussetzung, daß keine andere im Haushalt lebende Person die Beaufsichtigung und Pflege des kranken Kindes übernehmen kann, ist zu streichen. Eine Individualisierung dieser Rechte ist wünschenswert; die Anspruchsberechtigung sollte unabhängig von der Haushaltsorganisation sein.

152. Nach § 616 I BGB kann ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin der Arbeit fernbleiben, wenn dringende persönliche Gründe bestehen und diese Gründe nicht selbst verschuldet wurden und das Fernbleiben von der Arbeit eine "verhältnismässig nicht erhebliche Zeit" betrifft.

153. Vgl. dazu Kapitel 5.10.4. sowie Bode (1990:98ff.).

6.4.4. Das "Erziehungsgeld" nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG)¹⁵⁴

Seit 1986 können Mutter oder Vater ein Erziehungsgeld in Höhe von DM 600,- monatlich erhalten, wenn sie ihr Kind (auch ein adoptiertes oder Stiefkind) in den ersten Lebensmonaten selbst betreut und erzieht und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt (§ 1 BERzGG). Die Bezugsdauer des Erziehungsgeldes betrug 12 Monate und wurde schrittweise verlängert (für Kinder, die nach dem 30.6.1989 geboren werden : 15 Monate, nach dem 30.6.1990 : 18 Monate). Ab dem Beginn des 7. Lebensmonat des Kindes wird das Erziehungsgeld einkommensabhängig gezahlt. Es wird bei Überschreiten bestimmter Einkommensgrenzen (jährlich DM 29 400 bei Verheirateten, DM 23 700,- bei anderen Berechtigten zuzüglich DM 4200,- für jedes weitere Kind) vermindert. Der Bezug des Erziehungsgeldes ist ausgeschlossen, wenn eine volle Erwerbstätigkeit ausgeübt wird : die wöchentliche Arbeitszeit darf nicht mehr als 19 Wochenstunden betragen. Die grundsätzlich positive Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubes ist damit im Wesentlichen auf den Bereich von Beschäftigten beschränkt, die nicht in der Arbeitslosenversicherung pflichtversichert sind (nur ab 19 Wochenstunden ist die Tätigkeit arbeitslosenversicherungspflichtig). Ein Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubes durch den Arbeitgeber besteht nicht.

Der Erziehungsurlaub wird fast ausschließlich von Müttern in Anspruch genommen (95 % sind Frauen). Von den erwerbstätigen Frauen gehen die meisten jedoch nur für die Dauer von 6 Monaten in Erziehungsurlaub und nehmen danach ihre Berufsarbeit wieder auf. Eine längere Inanspruchnahme ist offensichtlich mit zu großen beruflichen Nachteilen und finanziellen Einbußen verknüpft (zur Problematik der unzureichenden Anrechnung von Erziehungszeiten in der Rentenversicherung vgl. oben). Aufgrund der einkommensabhängigen Ausgestaltung der Erziehungsgeldes würde vielen verheirateten Müttern aufgrund der relativ niedrigen Einkommensgrenzen ab

154. BERzGG in der Fassung der Bekanntmachung vom 25.7.1989 (BGBl. I S.1550).

Beginn des 7. Lebensmonates kein oder nur noch ein reduziertes Erziehungsgeld zustehen.

Mit DM 600,- monatlich kann das Erziehungsgeld keine unterhaltssichernde Funktion für die erziehende Person ausüben und deckt nicht die tatsächlichen Kosten des Kindes und der Betreuungsperson. Es wird also eine weitere Einkommensquelle vorausgesetzt. Da das Erziehungsgeld keine Lohnersatzfunktion hat, ist es wirtschaftlich rational, wenn die Mutter und nicht der Vater den Erziehungsurlaub nimmt. Das dadurch entfallende Lohneinkommen wird durchschnittlich niedriger sein als wenn der Vater seine Erwerbstätigkeit unterbrechen würde.

Je geringer das entgangene Erwerbseinkommen der Mutter ist, desto rationaler ist es für sie, den vollen Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen. Besonders für Haushalte mit niedrigen Einkommen, für die das Erziehungsgeld ohne Reduzierung auch nach dem 7. Lebensmonat des Kindes weitergezahlt wird, ist es ökonomisch sinnvoll, den gesamten Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen. Damit wird ein negativer Anreiz für die Erwerbstätigkeit von gering verdienenden Müttern gesetzt. Dies wird noch verstärkt durch die Vorschriften über die Anrechnung von Erziehungszeiten in der Rentenversicherung (vgl. oben Kap. 6.3.3.3.), weil es bei niedrigen Einkommen von Frauen, die Rentenanwartschaften unterhalb der Grenze von 75 % des Durchschnittseinkommens begründen, ökonomisch sinnvoll sein kann, für die Dauer der Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung von einem Jahr bzw. von drei Jahren ganz auf eine Erwerbstätigkeit zu verzichten. Diese spezifische "poverty trap" resultiert aus der Kombination von Einkommensgrenzen und dem Verbot der Kumulierung von Rentenanwartschaften aufgrund von Kindererziehungszeiten und Erwerbstätigkeit. Dieser negative Beschäftigungsanreiz für Frauen kann zu einer Verlängerung der Berufsunterbrechungen zumindestens für gering verdienende Frauen führen und damit ihre ökonomisch ohnehin prekäre Beschäftigungssituation noch weiter verschlechtern.

7. Ehe- und familienrechtliche Regeln der Zeitallokation in Erwerbs- und Haushaltsökonomie

Rechtsnormen des Ehe- und Familienrecht verpflichten zur Unterhaltssicherung durch Erwerbsarbeit und durch Hausarbeit. Die Pflicht zur Haus- und Erziehungsarbeit ergibt sich für verheiratete Personen aus der ehelichen Unterhaltspflicht, §§ 1360, 1356 BGB (die Ehegattenautonomie ist durch die Unterhaltspflicht beschränkt¹⁵⁵) sowie für Eltern aus der Unterhaltspflicht gegenüber Kindern (§ 1601 BGB) und aus "Recht und Pflicht der Erziehung" (§ 1666 BGB). Keine rechtlichen Verpflichtungen zur Zeitallokation in der Haushaltsökonomie bestehen dagegen für Personen, die nicht verheiratet sind und die keine Kinder haben.

7.1. Jenseits des Arbeitsrechts - das "andere Normalarbeitsverhältnis" in der Haushaltsökonomie

Das ehe- und familienrechtlich regulierte Hausarbeitsverhältnis wird von arbeitsrechtlichen Bestimmungen nicht erfaßt, und Hausarbeit ist nicht "Arbeit" im Sinne des Arbeitsrechtes (vgl. Kap. 5.1.). Die Hausfrau hat keinen Lohnanspruch gegen ihren Ehemann, ihre Arbeitszeit ist ungeregelt. Es gelten keine Höchstarbeitszeiten, Nachtarbeit ist nicht verboten, an Sonn- und Feiertagen wird durchgearbeitet, ein Urlaubsanspruch besteht nicht. Mutterschutzgesetze gelten nicht, die Arbeitssicherheit ist ungeregelt. Bei Unfällen am Arbeitsplatz hat die Hausfrau keinen Anspruch auf Berufsunfähigkeits- oder Arbeitsunfähigkeitsrente. Bestimmungen zum Schutz der persönlichen Sicherheit am Arbeitsplatz und körperlichen Unversehrtheit sind so weitgehend außer Kraft gesetzt, daß auch eine Vergewaltigung durch den Ehemann kein strafrechtliches Delikt darstellt. Die Tätigkeit der

155.BGH 75,272.

Hausfrau ist nicht renten- und krankenversicherungspflichtig. Durch Hausarbeit werden - mit Ausnahme der jetzt in bestimmten Umfang berücksichtigten Erziehungszeiten und Pflegezeiten - keine eigenen Rentenversicherungsansprüche begründet (anders nur beim Zusammenbruch der Ehe, im Scheidungsfall erhält sie seit 1977 durch das "Splitting"-Verfahren einen eigenen Anspruch auf einen Teil der Rentenanwartschaften). Was sie hat, ist der Unterhaltsanspruch gegen den Ehemann - ein sehr ambivalentes Recht, denn die Institution der wechselseitigen Unterhaltspflicht von Ehegatten verpflichtet sie auch zur Zeitallokation in Hausarbeit, die durch den vom Ehemann gewährten Unterhalt nicht äquivalent ausgeglichen wird (vgl. Kap.3).

7.1.1. Die patriarchalischen Verfügungsrechte über die Arbeitskraft der Ehefrau im BGB von 1900

Seit Inkrafttreten des BGB am 1.1.1900 bis zum Inkrafttreten des "Gleichberechtigungsgesetzes" vom 13.6.1957 (in Kraft getreten am 1.7.1958) war die Hausarbeit rechtlich als "unentgeltliche Dienstleistung" qualifiziert, die die Ehefrau dem Ehemann im Rahmen ihrer "Hausmutterpflicht" zu erbringen hatte. Der Hausarbeitszwang ist einklagbar im Rahmen der Klage auf "Herstellung der ehelichen Gemeinschaft", gestützt auf § 1353 BGB¹⁵⁶. - "In dem im Gesetzbuch nicht ausdrücklich enthaltenen Begriff "eheliche Pflicht" liegt ja, schon der Wortfassung nach, überhaupt alles das, was den Charakter der Ehe als eines Rechtsinstituts an Brutalitäten mit sich bringen kann" (Weber 1907:416).

Den nach patriarchalischem Vorbild organisierten Verfügungsrechten des Ehemannes über die Arbeitskraft und Arbeitszeit der Ehefrau entsprach auf

156. Dies ist immer noch der Fall. Auch wenn das einklagbare Recht auf Haushaltsführung nicht zwangsvollstreckt werden kann (§ 888 II ZPO), so ist es eine Unterschätzung anzunehmen, daß § 1356 BGB eine "überwiegend symbolische Funktion" (Lenze 1989:97) habe.

Seiten der Frau die Pflicht zur "unentgeltlichen Dienstleistung". In diesem Zusammenhang sind auch die Rechte des Ehemannes zu sehen, der ein Arbeitsverhältnis der Frau bis zum "Gleichberechtigungsgesetz 1958" mit vorheriger Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen konnte¹⁵⁷. Ursprünglich war in der ersten Fassung des BGB ein noch weitgehendes Recht des Ehemannes vorgesehen gewesen, wonach die Ehefrau zum Abschluß eines Arbeitsvertrages die Einwilligung des Ehemannes benötigt hätte. Dies wurde dann auf das Kündigungsrecht des Ehemannes mit Zustimmung des Vormundschaftsgerichtes reduziert nach "zähem und energischem Auftreten des Freiherrn von Stumm-Haltberg, der darauf hinwies, daß vor allem in den industriellen Arbeiterkreisen größere Selbstständigkeit der Frau durchaus notwendig sei"¹⁵⁸. Den Herren Abgeordneten (Frauen waren vom aktiven und passiven Wahlrecht bis 1919 ausgeschlossen) scheint eingeleuchtet zu haben, daß der Nachweis der Zustimmung des Ehemanns bei jedem Arbeitsvertrag mit einer Arbeiterin nicht praktikabel war (um es transaktionskostentheoretisch auszudrücken: das Erfordernis einer weiteren Zustimmung zum Arbeitsvertrag hätte die Informations- und Verhandlungskosten zu sehr verteuert und die Allokationseffizienz verringert).

Der Ehemann besaß nicht nur Verfügungsrechte über die Arbeitskraft der Ehefrau, sondern auch Rechte auf die Aneignung der Einkünfte aus dem Vermögen der Ehefrau aufgrund der Heirat. Nach § 1363 BGB wurde das Vermögen der Frau durch die Eheschließung der Verwaltung und Nutznießung des Mannes unterworfen. Einkünfte aus dem Frauenvermögen waren Einkünfte des Mannes,

157.Grundsätzlich konnte die Frau aufgrund ihrer prinzipiellen Geschäftsfähigkeit sich Dritten gegenüber zu persönlichen Dienstleistungen verpflichten (§ 1358 BGB a.F.). Soweit der Anspruch des Mannes auf Erfüllung der "Hausmutterpflicht" (Äquivalent zur Unterhaltspflicht des Mannes) durch solche Leistungen an Dritte verletzt würde, hatte der Ehemann das Recht, mit vorheriger Genehmigung des Vormundschaftsgerichts ein Arbeitsverhältnis zu kündigen (jedoch nicht, wenn er vorher seine Zustimmung erteilt hatte).

158.Reichtstagskommissionsverhandlungen, zitiert nach Weber 1907:434.

ebenso der Ertrag der Mitarbeit der Frau in einem Geschäft des Ehemannes, wozu die Frau neben der Haushaltsführung verpflichtet war. Unterhaltspflichtig war grundsätzlich nur der Ehemann, aber dieser Verpflichtung konnte er - wenn die Frau Vermögen hatte - auch ohne Eigenleistung, allein mit den Einkünften aus dem Frauenvermögen nachkommen.

Das einseitige ehemännliche Entscheidungsrecht garantierte § 1354 BGB¹⁵⁹ (es wurde erst durch das Gleichberechtigungsgesetz 1958 aufgehoben). Auch der erzwungene Verzicht der Ehefrau auf ihren Namen (§ 1355 BGB) ist "rein historisch bedingt, ein Rest primitiven, auf Grund des Frauenkaufs erworbenen "Vaterrechts", unter dem die gesetzlich noch nicht als Persönlichkeit gewertete Frau gar keine rechtliche Sonderexistenz besaß, sondern ihren Namen und Stand so gut wie ihr Recht vom Manne empfang" (Weber 1907:420). Auch die Verfügungsrechte über den Körper der Frau (immer noch fortbestehend in der Straffreiheit der Vergewaltigung innerhalb der Ehe) entstammen der Tradition der mittelalterlichen "Muntgewalt". - Die direkten Einwirkungen der Entwicklung der kapitalistischen Wirtschaft auf die rechtliche Struktur der Ehe war also nicht allzu weitreichend und beschränkte sich auf die Weiterentwicklung von Rechtsinstituten, die schon das Mittelalter aufgrund der Bedürfnisse des Handelsverkehrs entwickelt hatte (z.Bsp. Aufhebung der Beschränkung der Geschäftsfähigkeit der Frau als Unternehmerin, vgl. Weber 1907:379 ff.). Patriarchalische Beschränkungen wurden im BGB etwas mehr gelockert aufgrund des Interesses an der Verwertung der weiblichen Arbeitskraft.

159. § 1354 lautete : (I) Dem Manne steht die Entscheidung in allen das gemeinschaftliche eheliche Leben betreffenden Angelegenheiten zu, er bestimmt insbesondere Wohnort und Wohnung. (II) Die Frau ist nicht verpflichtet der Entscheidung des Mannes Folge zu leisten, wenn sich die Entscheidung als Mißbrauch seines Rechts darstellt.

7.1.2. Von den "unentgeltlichen Diensten" zum Modell der "Hausfrauenehe"
1958

Die rechtliche Beurteilung der Haushaltsführung und Hausarbeit der Ehefrau änderte sich erst nach Inkrafttreten des "Gleichberechtigungsgesetzes" am 1.7.1958, die unterhaltsrechtlichen Vorschriften (§§ 1360, 1360 a) und 1606 III BGB) wurden geändert. Die Haushaltsführung wurde nicht mehr als "unentgeltliche Dienstpflicht" an den Ehemann bewertet, sondern als rechtlich der Erwerbstätigkeit des Mannes gleichgestellter Unterhaltsbeitrag der Ehefrau. Das Bundesverfassungsgericht erklärte 1963, daß "die Leistungen der Mutter, Hausfrau und Mithelfenden" im Gegensatz zu früher nun als Unterhalt gewertet werden müßten und daß "diese Wandlung des Unterhaltsbegriffs nicht aus dem Familienrecht, sondern unmittelbar aus dem Grundgesetz folgt"¹⁶⁰. 1958 wurde auch das Recht des Ehemannes, mit Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes ein Arbeitsverhältnis der Ehefrau zu kündigen, beseitigt.

Das Gleichberechtigungsgesetz 1958 führte außerdem als ehelichen gesetzlichen Güterstand die "Zugewinnngemeinschaft" ein, so daß getrennte Vermögen, selbstständige Vermögensverwaltung und eine gleichmässige Verteilung eines während der Ehe gemachten Zugewinns im Scheidungsfall gewährleistet wurden. Damit wurde in gewissem Umfang ein "Ausgleich" für die Hausarbeit der Ehefrau geschaffen, die ja nicht entlohnt wird. Den Hintergrund der Reform charakterisiert Zieseler so: "In einer Zeit hoher Arbeitslosenquoten, familialer Restabilisierungsbedürfnisse (die Familie als "Bollwerk" gegen Kollektivismus, Sozialismus und Kommunismus) und weitgehenden Mangels an Kindergärten wurde mit dem Prinzip gleicher Teilhabe an der wirtschaftlichen Entwicklung (Zugewinnausgleich) anerkannt, daß die Hausfrau

160. BVerfGE 17,1 (12 ff.), NJW 1963, 1723: Im Lichte des Art. 3 II GG sind auch die unmittelbaren Leistungen der Frau bei der Führung des Haushalts und der Pflege der Kinder als Unterhaltsleistungen zu werten, die gleichwertig neben der Unterhaltsleistung durch Bereitstellung der notwendigen Barmittel stehen. Vgl. auch BVerfGE 22,93 (96 f.), NJW 1967,1507 sowie den Beschluß des BVerfG vom 2.7.1969, NJW 1969,1617.

und Mutter einen dem Verdienst des Ehemannes gleichwertigen Beitrag zum Leben der Familie leistet."¹⁶¹

Das Ehemodell des BGB bis 1977 war die sogenannte "Hausfrauenehe" (§ 1356 BGB a.F.¹⁶²). Danach war die Ehefrau rechtlich zur Haushaltsführung verpflichtet. Ihre Unterhaltspflicht erfüllte sie in der Regel durch die Führung des Haushaltes¹⁶³. Daneben waren zahlreiche Ehefrauen stets aus ökonomischen Gründen und auch rechtlich zur Lohnarbeit verpflichtet, um den Unterhalt zu sichern ("soweit die Arbeitskraft des Mannes und die Einkünfte der Ehegatten zum Unterhalt der Familien nicht ausreichen", § 1360 a.F. BGB). Über die eheliche Unterhaltspflicht hinaus ging die familienrechtliche Mitarbeitspflicht im Beruf oder Geschäft des anderen Ehegatten¹⁶⁴, die seit 1977 nicht mehr ausdrücklich im Gesetz erwähnt wird¹⁶⁵.

Die "Berechtigung" der Ehefrau zur Berufstätigkeit stand und steht unter der Schranke der "Familienverträglichkeit" ("soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist", § 1356 I BGB) - diese Beschränkung gilt

161. Alternativkommentar-BGB vor §§ 1363 ff., Rz. 4.

162. "Die Frau führt den Haushalt in eigener Verantwortung. Sie ist berechtigt, erwerbstätig zu sein, soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist" (§ 1356 I BGB alter Fassung).

163. § 1360 BGB alter Fassung lautete: "Die Ehegatten sind einander verpflichtet, durch ihre Arbeit und mit ihrem Vermögen die Familie angemessen zu unterhalten. Die Frau erfüllt ihre Verpflichtung, durch Arbeit zum Unterhalt der Familie beizutragen, in der Regel durch die Führung des Haushaltes; zu einer Erwerbstätigkeit ist sie nur verpflichtet, soweit die Arbeitskraft des Mannes und die Einkünfte des Ehegatten zum Unterhalt der Familie nicht ausreichen und es den Verhältnissen der Ehegatten auch nicht entspricht, daß sie den Stamm ihres Vermögens verwerten."

164. § 1356 II BGB a.F.: "Jeder Ehegatte ist verpflichtet, im Beruf oder Geschäft des anderen Ehegatten mitzuarbeiten, soweit dies nach den Verhältnissen, in denen die Ehegatten leben, üblich ist."

165. Sie wird jedoch ganz überwiegend weiterhin angenommen und auf § 1353 BGB (Verpflichtung zur Herstellung der ehelichen Lebensgemeinschaft) gestützt.

immer noch, sie ist jedoch seit Inkrafttreten des 1. Eherechtsgesetzes am 1.7.1977 geschlechtsneutral formuliert worden.

7.1.3. Die Familienrechtsreform 1977 - Wie "gleichwertig" sind Erwerbs- und Familienarbeit ?

Durch die Familienrechtsreform 1977 ist das normative Modell der "Hausfrauenehe" ¹⁶⁶ abgeschafft und durch ein geschlechtsneutrales Modell ersetzt worden. Danach wird die Haushaltsführung durch Einigung zwischen den Ehegatten geregelt, und beide Ehegatten haben das Recht erwerbstätig zu sein (§ 1356 BGB ¹⁶⁷).

Die Strukturelemente, die rechtlich die Zeitallokation in der Haushaltsökonomie regeln, bleiben erhalten :

- die Pflicht zur Haushaltsführung im Rahmen der wechselseitigen Unterhaltspflicht der Ehegatten
- die Einschränkung der Zeitallokation in Erwerbsarbeit unter dem Stichwort der "Familienverträglichkeit".

Im Zusammenwirken mit der faktischen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und vor dem Hintergrund der Diskriminierung der Frauenarbeit in der Erwerbsökonomie führt auch diese geschlechtsneutral formulierte Regel der

166. Ein Effekt der geschlechtsneutralen Formulierung ist, daß in der Gesetzessprache jetzt "er" den Haushalt führt (der Ehegatte, denn der macht alles).

167. § 1356 BGB in der neuen Fassung vom 1.7.1977, der Haushaltsführung und Erwerbstätigkeit regelt, lautet : (1) Die Ehegatten regeln die Haushaltsführung in gegenseitigem Einvernehmen. Ist die Haushaltsführung einem der Ehegatten überlassen, so leitet dieser den Haushalt in eigener Verantwortung. (2) Beide Ehegatten sind berechtigt, erwerbstätig zu sein. Bei der Wahl und Ausübung dieser Erwerbstätigkeit haben sie auf die Belange des anderen Ehegatten und der Familie die gebotene Rücksicht zu nehmen."

Zeitallokation in der Haushaltsökonomie dazu, daß Hausarbeit überwiegend Frauen zugewiesen wird. Die wichtigste Rechtspflicht zur Zeitallokation in Hausarbeit ergibt sich aus den familienrechtlichen Regeln über die Pflicht zur Betreuung und Erziehung von Kindern, die noch nicht völlig geschlechtsneutral formuliert wurden.

7.2. Rechtsregeln der Zeitallokation in der Haushaltsökonomie aufgrund der familienrechtlichen Unterhaltspflicht der Eltern gegenüber Kindern

Die Unterhaltspflicht von Eltern gegenüber Kindern regeln §§ 1601 ff. BGB. Eltern sind zur "elterlichen Sorge" berechtigt und verpflichtet (§ 1626 I BGB), dies umfaßt die "Personensorge" und die "Vermögenssorge". Mit "Personensorge" ist die Erziehungsarbeit gemeint : die Pflicht, das Kind zu pflegen, zu erziehen, zu beaufsichtigen (§ 1631 BGB). Eine Verletzung dieser Pflichten kann bei "Gefährdung des Kindeswohls" (§ 1666 I BGB) sanktioniert werden (im Extremfall durch die Trennung des Kindes von der Familie, § 1666 b BGB), wenn das Kind "vernachlässigt" wird.

Während die Verpflichtung zur Haushaltsführung im Rahmen der ehelichen Unterhaltspflicht seit 1977 geschlechtsneutral formuliert wurde, ist dies bei der Rechtspflicht zur Zeitallokation in Kindererziehung und Betreuung nicht der Fall. Laut § 1606 III S. 2 BGB erfüllt die Mutter ihre Verpflichtung, zum Unterhalt eines minderjährigen Kindes beizutragen, in der Regel durch die Pflege und Erziehung des Kindes. Das normative Modell des Gesetzes ist die Zeitallokation der Frau in Kindererziehung und Betreuung, es ist nicht geschlechtsneutral.

Grundsätzlich beinhaltet die Unterhaltspflicht gegenüber Kindern sowohl die Verpflichtung zur Zeitallokation in Erwerbsarbeit (soweit das "Vermögen" nicht zur Bestreitung des Unterhalts ausreicht, was ja sehr selten ist) als auch die Verpflichtung der Zeitallokation in Erziehungsarbeit

("Personensorge")¹⁶⁸. Für den Vater bedeutet dies als Regelfall, daß der Unterhalt durch Erwerbsarbeit aufzubringen ist (§ 1606 I S.1, der Unterhaltsverpflichtete haftet mit Erwerbsarbeit und Vermögen für den Unterhalt), während für die Mutter die Zeitallokation in Erziehungsarbeit als Regelfall und normatives Modell formuliert wurde. Diese Ausgestaltung erhöht die Transaktionskosten für die Mutter, falls die Eltern durch Vereinbarung von diesem normativen Modell abweichen wollen.

Zwischen der Rechtsregelung des Ehegattenunterhaltes und der Regelung des Kindesunterhaltes besteht also der Unterschied, daß die Ehefrau dem Ehemann gegenüber zur Zeitallokation in Erwerbsarbeit nicht nur ökonomisch, sondern auch rechtlich verpflichtet ist, wenn ein Einkommen zum Familienunterhalt nicht ausreicht. Dem Kind gegenüber ist die Mutter rechtlich nicht zur Zeitallokation in Erwerbsarbeit verpflichtet (im Gegensatz zum Vater), denn sie erfüllt ihre Unterhaltspflicht in der Regel bereits durch die Pflege und Erziehung des Kindes (§ 1606 III S.2 BGB). Wenn das Kind überhaupt nicht bei der Mutter lebt, sondern in einer Anstalt oder in einem Heim untergebracht ist, sei - so das BVerfG - § 1606 III S.2 BGB jedoch nicht anwendbar, und die Mutter muß dann auch durch Erwerbsarbeit einen Beitrag zum Barunterhalt des Kindes verdienen¹⁶⁹.

168. Wenn z.Bsp. Eltern, die sich noch in der Ausbildung befinden, nicht genügend Geld haben, um eine ganztägige Betreuung ihres Kindes zu finanzieren, so können sie nicht den Ersatz der Kinderbetreuungskosten vom Jugendamt verlangen. So der baden-württembergische Verwaltungsgerichtshof 1990 in einem Urteil (Az 6 S 661/89) : Wenn für die Unterbringung in einer Kindertagesstätte das Geld fehle, dann ergebe sich aus der Elternpflicht aus Art. 6 GG die Verpflichtung, einen "entsprechenden Verzicht an 'Selbstverwirklichung' zu leisten", also das Studium so einzurichten, daß genügend Zeit für die ganztägige Betreuung des Kindes zu Hause vorhanden ist. Die Eltern, ein Studentenehepaar, hatten auf Übernahme der Kosten für die Ganztagsbetreuung eines Kindes in einer Krabbelstube (DM 230,- monatlich) gegen das Jugendamt geklagt, um ihr Grundrecht auf Berufsfreiheit (Ausbildungsfreiheit) zu gewährleisten.

169. BVerfG Beschluß vom 2.7.1969, BVerfGE 26,265.

Solange die Ehe funktioniert, mag dieser Unterschied¹⁷⁰ keine Bedeutung haben, weil in diesem Fall Ehegatte und Kind gemeinsam von der Hausarbeit der Ehefrau profitieren¹⁷¹. Auseinandersetzungen werden vor Gericht ausgetragen, wenn es sich um die Barunterhaltspflicht eines Vaters für ein nichteheliches Kind handelt, oder wenn die Ehe zusammengebrochen ist und die Eltern eines Kindes getrennt oder geschieden sind - denn in diesem Fall hat der (geschiedene) Ehemann und/oder Vater ein Interesse daran, daß die Ehefrau "dazuverdient" und dieses Einkommen zu einer Verminderung seiner Barunterhaltsverpflichtung führt. Wie die Fakten beweisen, ist die Bereitschaft von geschiedenen Ehemännern zur Unterhaltszahlung sehr gering, wenn sie nicht mehr unmittelbar von der Hausarbeit der Ehefrau profitieren¹⁷². Ihr Interesse an einer verstärkten Erwerbstätigkeit der Mutter steht dann im Gegensatz zur Formulierung des Regelmodells der Unterhaltsleistung der Mutter durch Erziehungsarbeit von § 1606 III S.2 BGB.

Von einigen unterinstanzlichen Gerichten und zum Teil in der Literatur wird verlangt, daß ein Erwerbseinkommen der Mutter sich reduzierend auf den Kindesunterhalt auswirken soll, den der Vater zu zahlen hat. Die Begründung ist, daß durch die Erwerbstätigkeit eine "Minderung der Betreuungsleistung" eintrete, und dadurch die Privilegierung der Mutter nicht mehr gerechtfertigt sei, die rechtlich von der Verpflichtung befreit ist, durch Erwerbsarbeit zum Kindesunterhalt beizutragen. In der Folge werden dann alle möglichen Modelle der Anrechnung des Erwerbseinkommens der Mutter, der

170. Rechtlich sind die Unterhaltsansprüche von Ehegatten und Kind getrennt. Mehreren Berechtigten können eigene Ansprüche zustehen, (keine Gesamtgesellschaft), die nach Höhe und Dauer ein selbstständiges Schicksal haben können (BGH NJW 1972, 1716 ; FamRZ 1973, 129).

171. Vgl. Voegeli (1985).

172. Einen interessanten Artikel über die "Mär vom geschröpften Ex-Ehemann" und die wachsende Diskriminierung der "Nur-Hausfrau" im Unterhaltsrecht veröffentlichte Wiegmann (1989). So hatten nach Untersuchungen von 1978, 1979 und 1983 nur 29 % aller geschiedenen Mütter einen Anspruch auf Unterhalt. Der durchschnittliche Unterhalt betrug unter DM 500,- monatlich. Mehr als ein Drittel aller geschiedenen Mütter erhielt Sozialhilfe, 74 % waren (wieder) berufstätig.

Quotierung des Einkommens von Vater und Mutter bei der Unterhaltsberechnung und der ökonomischen Bewertung von Erziehungsarbeit vorgeschlagen¹⁷³.

Die Rechtsprechung lehnt eine Beteiligung der Mutter am Barunterhalt und eine Anrechnung des Einkommens aus freiwilliger Erwerbsarbeit der Mutter auf den Kindesunterhalt des Vaters jedoch bisher ab, denn nach § 1606 III S.2 BGB sei der Naturalunterhalt der Mutter dem Barunterhalt des Vaters gleichwertig¹⁷⁴. Eine zusätzliche Barunterhaltspflicht der Mutter bestehe allenfalls, wenn ihr Einkommen das des Vaters übersteigt¹⁷⁵. Entscheidend sei nicht wann, sondern daß die Mutter ihrer Betreuungspflicht nachkomme¹⁷⁶. Deswegen wurde auch eine Verpflichtung der Mutter zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ab einem bestimmten Alter zur Beteiligung am Barunterhalt des Kindes bisher von der Rechtsprechung meistens abgelehnt¹⁷⁷.

173. Vgl. dazu den Aufsatz von Derleder/Derleder (1978), die eine Anrechnung des freiwillig erzielten Erwerbseinkommens der Mutter bei der Berechnung der Unterhaltspflicht des Vaters ablehnen.

174. BGH NJW 1981, 1559 ; BGH 70, 151.

175. BGH NJW 1980, 2306.

176. Köln FamRZ 1981, 487.

177. Der sorgeberechtigte Elternteil ist in der Regel bis zur Volljährigkeit des Kindes nicht zur Arbeitsaufnahme verpflichtet und ein entsprechend freiwillig erzielttes Einkommen ist nicht auf den Unterhalt des Kindes anzurechnen - dies entschied der BGH für den Fall, daß der andere Elternteil leistungsfähig ist und mindestens ein ebenso hohes Einkommen hat (BGH NJW 1980, 2306), so auch der 6. Senat des Oberlandesgerichts Düsseldorf, NJW 1980, 1001 mit ausführlicher Begründung. Anderer Auffassung war der 3. Senat des OLG Düsseldorf (FamRZ 1978, 855 ; 1980, 19). Danach ist dem sorgeberechtigten Elternteil mindestens eine Halbtagsbeschäftigung zumutbar, wenn das (jüngste) Kind 15 Jahre alt geworden ist. Auch wenn der Vater nicht leistungsfähig ist oder dessen eigener "angemessener Unterhalt" durch die Unterhaltsleistung für das Kind gefährdet sei, wurde die Verpflichtung der Mutter zur Zeitallokation in Erwerbsarbeit zur Beschaffung des Barunterhaltes für das Kind von unterinstanzlichen Gerichten bejaht (FamRZ 1979, 139 : danach müsse eine Mutter eines 17jährigen Lehrlings auch eine Ganztagsbeschäftigung aufnehmen bei schlechten Vermögensverhältnissen des arbeitslosen und behinderten Vaters). Diese Rechtsprechung zur

(Fortsetzung auf folgender Seite)

Anders wird dagegen die Pflicht des vorher haushaltsführenden geschiedenen Partners beurteilt, durch Erwerbstätigkeit einen Beitrag zum eigenen (nicht zum Kindesunterhalt) Unterhalt zu leisten. Ein Anspruch auf Unterhalt gegen den Ehegatten hat, wer minderjährige Kinder betreut (Kindesbetreuungsunterhalt). Die Verpflichtung zur Berufsaufnahme besteht jedoch ab einem bestimmten Alter der Kinder. Von den Gerichten wird überwiegend bejaht, daß bis zum 8. Lebensjahr oder 3. Grundschuljahr des Kindes keine Verpflichtung zur Berufstätigkeit besteht. Danach muß eine Halbtags-tätigkeit aufgenommen werden, ab dem 14. Lebensjahr des jüngsten Kindes wohl auch eine Ganztags-tätigkeit.

7.3. Rechtsnormen über die Arbeitszeitverteilung zwischen Ehegatten

Zwar ist die Haushaltsführung seit dem Inkrafttreten des 1. Eherechtsgesetzes am 1.7.1977 nicht mehr der Ehefrau zugewiesen, sondern die Ehegatten haben nach § 1356 I BGB die Haushaltsführung in gegenseitigem Einvernehmen zu regeln. Die patriarchalische Interpretation dieser geschlechtsneutralen Formulierung wurde jedoch bereits in den Begründungen zum Gesetzentwurf deutlich : eine verstärkte Nachgiebigkeit von Frauen erwartet der Gesetzgeber von Ehefrauen z.Bsp., wenn Kinder zu pflegen und zu erziehen sind¹⁷⁸ und bei notwendiger Pflege von Familienangehörigen, wobei die Familie nicht nur die in häuslicher Gemeinschaft mit wohnenden Familienangehörigen umfasse, sondern auch solche, denen gegenüber eine sittliche Verpflichtung zur Pflege und Betreuung bestehe¹⁷⁹. Das Leitbild der

(Fortsetzung von voriger Seite)

Notwendigkeit der Zeitallokation der Mutter in Erwerbsarbeit, wenn das Erwerbseinkommen des Vaters für den Barunterhalt des Kindes nicht ausreichend ist und das Kind ein bestimmtes Alter erreicht hat, nähert sich der Auslegung des Zeitallokationsregeln des Ehegattenunterhalts an.

178. BT-Drucks. 7/650, S.98.

179. BT-Drucks. 7/4362, S. 26.

Hausfrauenehe gelte zwar grundsätzlich nicht mehr, doch "die Hausfrauenehe scheint für bestimmte Ehephasen - etwa dann, wenn Kleinkinder oder heranwachsende Kinder vorhanden sind - in besonderer Weise ehегerecht"¹⁸⁰.

7.3.1. Die Rechtspflicht des Ehemannes zur Beteiligung an der Hausarbeit - die schöne Illusion

Theoretisch sind auch die Männer zur Beteiligung an der Hausarbeit verpflichtet. In der Begründung der Gesetzentwürfe des "Gleichberechtigungsgesetzes" hieß es bereits 1954, daß die Verpflichtung des Mannes, die Frau bei der Führung des Haushaltes zu unterstützen, sich aus § 1353 BGB (Verpflichtung zur Herstellung der ehelichen Lebensgemeinschaft) ergebe¹⁸¹. In einem Urteil von 1959 äußerte sich der BGH dazu, wieviel Hausarbeit Männer leisten sollten ("soweit dies nach den Verhältnissen, in denen die Ehegatten leben, üblich ist"). Der Einsatz seiner Zeit und Kräfte im Beruf sei zu berücksichtigen, so daß "Mithilfe sich auf größere und beschwerliche, der Frau unzumutbare Arbeiten beschränkt. So vor allem, wenn der Mann selbst einen anstrengenden und beschwerlichen Beruf ausübt"¹⁸². Der Ehemann soll jedenfalls in der Zeit nach seiner Pensionierung im Haushalt mitarbeiten¹⁸³. Der BGH wiederholte dies 1971 : die Haushaltsführung soll nicht nur der Frau obliegen, sondern im Falle ihrer vollen oder teilweisen Erwerbstätigkeit sei auch der Ehemann zur Mithilfe im Haushalt und bei der Versorgung und Erziehung der Kinder verpflichtet¹⁸⁴. Andere Gerichte proklamieren, daß die Haushaltstätigkeit auf beide Ehegatten gleichmässiɡ zu verteilen sei, soweit beide Lohnarbeit leisten und die tariflich festgesetzte Stundenzahl arbeiten¹⁸⁵. Die

180. Begründung zum Regierungsentwurf, BT-Drucks. 7/650, S.98.

181. Begründung des Gesetzentwürfe der Bundesregierung vom 4.1.1954 und 29.1.1954, BR-Drucks. 532/53 S.27 und BT-Drucks. 224, S.29.

182. BGH Urteil vom 10.11.1959. JZ 1960,371 (372).

183. BGH Urteil 17.10.1972, FamRZ 1973,129 ; BGH LM, BGB § 845 Nr.10, FamRZ 1960,21.

184. BGH Urteil 13.7.1971, NJW 1971,1983.

185. Bamberg VersR 1977, 724.

Beteiligung von Männern an der Hausarbeit solle sich entsprechend der Arbeitszeiten der Frau in Erwerbsarbeit ändern. Um die Kinder haben sie sich gemeinsam zu kümmern¹⁸⁶. Auch für den Konfliktfall, daß die Ehegatten keine "einvernehmliche Lösung" über die Arbeitsteilung im Sinne des § 1356 BGB finden könnten - so der BGH -, seien beide zur Haushaltsführung verpflichtet¹⁸⁷.

Zwischen diesen normativen Ansprüchen und der Rechtswirklichkeit klappt jedoch ein tiefer Graben - die rechtliche Fiktion, daß Männer bei zunehmender Erwerbsarbeit von Frauen entsprechend mehr Hausarbeit übernehmen würden, ist genauso illusionär wie die entsprechenden Annahmen der Umverteilung in den neoklassischen ökonomischen Theorien. Tatsächlich nehmen die Gesamtarbeitszeiten von Frauen in Erwerbs- und Hausarbeit zu, und die Beteiligung der Männer an der Hausarbeit ist verschwindend gering (vgl. Kap.4).

7.3.2. Die familienrechtliche Mitarbeitspflicht von Ehegatten - unentgeltliche Arbeit in Geschäft oder Beruf des Partners

Bis 1977 war die Verpflichtung jedes Ehegatten, in Beruf oder Geschäft des anderen im Rahmen des Üblichen mitzuarbeiten, ausdrücklich kodifiziert (§ 1356 II BGB). Diese Regel verpflichtete zumeist Ehefrauen zur Zeitallokation in Erwerbsarbeit im Geschäft oder Beruf ihres Mannes - ohne Entgelt. Die familienrechtliche Mitarbeitspflicht ging weiter als die Verpflichtung zur Zeitallokation in (bezahlter) Erwerbsarbeit aufgrund der eherechtlichen Unterhaltspflicht. Von dem Verfügungsrecht über die unentgeltliche Arbeitskraft des Ehegatten profitierten überwiegend Männer (die häufiger Eigentümer eines Geschäftes oder Selbstständige waren) - zusätzlich zu den Gewinnen aufgrund der un(ter)bezahlten Hausarbeit von Frauen. Die Üblichkeit

186. Bundessozialgericht FamRZ 1977, 642.

187. BGH FamRZ 1974, 367.

der Mitarbeit wurde von den Gerichten lange Zeit sehr weit ausgelegt¹⁸⁸.

Die Regelung fiel durch das 1. EheRG 1977 ersatzlos weg, es wird jedoch weiterhin ganz überwiegend eine familienrechtliche Arbeitspflicht unter bestimmten Umständen angenommen¹⁸⁹. Diese Rechtspflicht hat jedoch erheblich an ökonomischer Bedeutung verloren durch den Rückgang der Anzahl von Familienbetrieben. Eine wichtige Rolle spielt sie noch im Bereich der Landwirtschaft, wo viele weibliche mitarbeitende Familienangehörige tätig sind. Die "Üblichkeit" der Verpflichtung wird immer eingeschränkter interpretiert, so soll allenfalls eine Pflicht zur Mitarbeit für eine Übergangszeit in extremen Notsituationen bestehen¹⁹⁰. Probleme entstehen in der Regel auch hier in Konfliktsituationen, z.Bsp. bei der nachträglichen Vermögensauseinandersetzung und fehlenden Vereinbarungen zwischen den Partnern (kein Gesellschaftsvertrag oder Arbeitsvertrag bei Mitarbeit), denn

188. Nach der Rechtsprechung des Reichsgericht von 1939 blieb eine Frau zur Mitarbeit, die nach den Verhältnissen der Ehegatten üblich sei, auch dann verpflichtet, wenn die Eheleute in bessere Vermögensverhältnisse gelangt sind und ihr Einkommen vergrößert haben (RG 22.5.1939, HRR 1939,1221). Auch das Bundesverfassungsgericht bejahte 1962 noch die "Üblichkeit" der Mitarbeit, selbst wenn die wirtschaftlichen Verhältnisse die Mitarbeit der Ehefrau nicht erforderten (BVerfGE 13,290 (312 f.)). Eine Arbeitspflicht wurde z.Bsp. für eine Ehefrau in der Rechtsanwalts- und Notariatspraxis angenommen (BGH 10.7.1959, FamRZ 1959,454 f.) oder in einer kleinen Spielwarenfabrik (BGHZ 46,385, FamRZ 1967,208). Seltener sind die Fälle, in denen über die Arbeitspflicht des Ehemannes gestritten wird. Die Arbeitspflicht des Ehemannes auf dem Hof seiner Frau, einem kleinen Familienbetrieb, bejahte der BGH mit der Begründung, daß der Ehemann aus den Erträgen des Hofes in die Lage versetzt wurde, seine Unterhaltspflicht gegenüber der Familie sowie gegenüber einem unehelichen Kind zu erfüllen (BGH 25.5.1966, FamRZ 1966, 492). In den Fällen, wo es um die Arbeitspflicht von Ehemännern geht, wird von der Rechtsprechung eher eine "Innengesellschaft" (Entgelt durch Gewinnbeteiligung) angenommen (z.Bsp. BGH 10.4.1967, FamRZ 1968,589 ; BGH 11.7.1967, FamRZ 1967, 618) als bei der unentgeltlichen Mitarbeit von Frauen.

189. Dies wird aus allgemeinen Beistands- und Unterstützungspflichten, beruhend auf der Pflicht zur ehelichen Lebensgemeinschaft des § 1353 BGB, begründet (BGH JZ 1977,607).

190. Alternativkommentar BGB § 1356 Rz. 6. Andernfalls würde auch das Recht auf Berufstätigkeit beider Ehepartner zu stark eingeschränkt.

die Frage des Entgelts bei freiwilliger Mitarbeit wie auch deren rechtliche Qualifikation sind durch das 1. EheRG ungeregelt geblieben.

7.3.3. Die Rechtspflicht zur Zeitallokation in Erwerbsarbeit zur Sicherung des ehelichen Unterhalts

Bis zur Erreichung des "angemessenen Unterhaltes" sind beide Ehegatten - unabhängig vom Geschlecht - zur Zeitallokation in Erwerbsarbeit verpflichtet. Nach § 1360 BGB sind die Ehegatten verpflichtet, durch ihre Arbeit und mit ihrem Vermögen die Familie angemessen zu unterhalten. Der "angemessene Unterhalt" des § 1360 a) BGB ist statusorientiert (nach den Verhältnissen der Ehegatten angemessen), er muß ausreichen, um die Kosten des Haushalts zu bestreiten und den persönlichen Bedarf der Ehegatten und den Lebensbedarf der gemeinsamen unterhaltsberechtigten Kinder zu decken.

Der Unterhaltsbeitrag des haushaltsführenden Ehegatten ist in der Regel die Hausarbeit. Obwohl die Hausfrau so durch Hausarbeit ihren Unterhaltsbeitrag erfüllt, ist sie bei völlig unzureichendem Verdienst nicht nur ökonomisch, sondern auch rechtlich zur Erwerbsarbeit verpflichtet¹⁹¹, wenn das Erwerbseinkommen eines Ehegatten und Vermögen nicht ausreichen. Dies war im § 1360 a.F. ausdrücklich formuliert - die haushaltsführende Ehefrau (Regelfall) war zur Erwerbstätigkeit verpflichtet, "soweit die Arbeitskraft des Mannes und die Einkünfte des Ehegatten nicht ausreichen". Wenn es nach neuem Recht in einer kinderlosen Ehe zu keiner Einigung darüber kommt, wer

191. Die rechtliche Verpflichtung des haushaltsführenden Ehegatten zur Zeitallokation in Erwerbsarbeit besteht jedoch nicht, wenn ein existenzsichernder Unterhalt vorhanden ist, zusätzliche Einkünfte jedoch zur "Hebung des Lebensstandards und für besondere Anschaffungen" erforderlich wären - und zwar auch dann nicht, wenn der haushaltsführende Ehegatte durch eigene Tätigkeit erheblich mehr verdienen könnte, als das an seiner Stelle eingesetzte Hauspersonal kosten würde (BGH Mdr 69,564).

die Haushaltsführung übernimmt, soll auch die Ehefrau zu Erwerbstätigkeit verpflichtet sein¹⁹².

Die Pflicht zur Zeitallokation in Erwerbsarbeit zur Unterhaltssicherung kann auch nicht ohne weiteres durch eine einverständliche Vereinbarung der Ehepartner im Rahmen des § 1356 BGB oder durch eine einseitige Änderung der bisherigen Allokationsentscheidungen beseitigt werden. Die Grenzen einer möglichen Absprache sind die Kosten des Haushalts und der persönlichen Bedürfnisse der Ehegatten sowie der Lebensbedarf der gemeinsamen unterhaltsberechtigten Kinder¹⁹³.

Die Möglichkeiten von Ehepartnern, sich im Rahmen des § 1356 BGB auf eine alternative Lösung der Zeitallokation zu einigen (beide übernehmen die Haushaltsführung und investieren mehr Zeit in Haushaltsführung und Kinderbetreuung als in Erwerbsarbeit) und die einseitige Veränderung ist durch die gesetzliche Verpflichtung zur Unterhaltssicherung begrenzt, wenn

- entweder der Unterhaltsanspruch anderer berechtigter Personen (geschiedene Ehepartner in oder unterhaltsberechtigten Kinder) dadurch vermindert würde
- oder wenn staatliche Transferleistungen in Anspruch genommen werden müßten, obwohl durch Erwerbsarbeit Unterhalt verdient werden könnte.

Die Pflicht zur Zeitallokation in Erwerbsarbeit wird von der Rechtsprechung so ausgelegt, daß kein Recht auf eine nachträgliche Abänderung und Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit besteht, wenn dadurch der angemessene Barunterhalt von Unterhaltsberechtigten gefährdet würde.

Die Regeln werden deutlich in Konfliktsituationen (bei Getrenntleben, Scheidung, mehreren Unterhaltsberechtigten, Kindern aus verschiedenen Ehen). Ehegatten, die ihren Kindern aus voriger Ehe unterhaltspflichtig sind, können sich in ihrer neuen Ehe nicht auf Haushaltsführung beschränken, da

192. Dieckmann FamRZ 1977,89.

193. BGH FamRZ 1984,980.

diese unterhaltsrechtlich nur den neuen Familienmitgliedern zugutekommt und Unterhaltspflichten im Hinblick auf Ansprüche der Berechtigten aus erster Ehe vernachlässigt werden¹⁹⁴. Der haushaltsführende Ehegatte ist in diesem Fall zu einer Nebentätigkeit verpflichtet und muß stundenweise im alten Beruf in Höhe seiner Unterhaltspflicht tätig sein. Der neue Ehegatte hat die durch seine arbeitsbedingte Abwesenheit verursachte Mehrbelastung hinzunehmen¹⁹⁵.

Es wird abgewogen, welche Kombination von Zeitallokation der Ehepartner das Familieneinkommen stärker erhöht : in dem Fall, daß ein gegenüber einem Kind aus erster Ehe unterhaltspflichtiger Vater in der zweiten Ehe die Haushaltsführung übernahm, entschied der BGH, dies müsse "jedenfalls dann hingenommen werden, wenn sich der Familienunterhalt in der neuen Ehe dadurch, daß der andere Ehegatte voll erwerbstätig ist, wesentlich günstiger gestaltet als es der Fall wäre, wenn dieser die Betreuung übernehmen würde und der unterhaltspflichtige Elternteil voll erwerbstätig wäre."¹⁹⁶.

Bei Arbeitslosigkeit des Unterhaltsverpflichteten wird kontrolliert, ob er sich dadurch nicht nur seiner Unterhaltsverpflichtung entziehen will : der Unterhaltsschuldner muß nachweisen, daß er alle Möglichkeiten ausgeschöpft hat, eine Arbeitsstelle zu finden (z.Bsp. durch Vorlage der entsprechenden Bewerbungen u.ä.), die bloße Meldung beim Arbeitsamt genügt nicht (ständige Rechtsprechung).

194. BGH, FamRZ 1981, 341.

195. So darf ein Vater, der seinem Kind aus erster Ehe unterhaltspflichtig ist, nicht als Hausmann in der zweiten Ehe auf jeglichen Zuverdienst verzichten (Krefeld NJW 1977,1349). Eine ihren Kindern aus erster Ehe barunterhaltspflichtige Mutter muß in ihren Beruf als zahnärztliche Helferin zurückkehren und darf sich in ihrer neuen Ehe nicht auf die Haushaltsführung beschränken (Köln FamRZ 1979,328). Dies muß auch der neue Ehepartner hinnehmen.

196. BGH 75, 276.

Andererseits kann der Normzweck der Sicherung des Familienunterhalts einen Berufs- oder Stellungswechsel verlangen, wenn dies zumutbar erscheint¹⁹⁷. Ein Wechsel von Beruf oder Arbeitsplatz ist unzumutbar, wenn die Aussicht fehlt, eine neue Lebensstellung zu erlangen, und während der Dauer der Berufsausbildung (wenn also mittel- und langfristig dadurch kein höheres Einkommen zu erzielen ist). Unterläßt es der Unterhaltspflichtige, eine zumutbare, wesentlich besser bezahlte Tätigkeit anzunehmen, so wird für die Berechnung der Höhe des geschuldeten Unterhalts von dem Betrag ausgegangen, den er verdienen könnte¹⁹⁸. Umgekehrt hat ein Unterhaltsschuldner nicht das Recht, zum Zweck einer weiteren Ausbildung die Berufstätigkeit aufzugeben und die Angehörigen auf Sozialhilfe zu verweisen¹⁹⁹.

Effizienzkriterium der Zeitallokation zur Unterhaltssicherung in Erwerbsarbeit ist also, wo aktuell oder mittelfristig mehr verdient werden kann. Grundsätzlich hat ein Unterhaltsverpflichteter seine Arbeitskraft "so gewinnbringend wie möglich" einzusetzen²⁰⁰.

Gleichzeitig soll die Inanspruchnahme staatlicher Transferleistungen so weit wie möglich reduziert werden. Die Privatautonomie von Ehepartnern bei der Ausgestaltung ihrer Arbeitsteilung wird dadurch eingeschränkt bzw. der Anspruch auf die staatliche Transferzahlung negiert. So entschied das Verwaltungsgericht Schleswig, daß Ehegatten keinen Anspruch auf Wohngeld haben, wenn sie vereinbart haben, daß der Ehemann die Haushaltsführung übernimmt und die Ehefrau einer Erwerbstätigkeit nachgeht, die Ehefrau aber keine Arbeitsstelle findet und der Ehemann sich aufgrund der Vereinbarung weigert, eine Tätigkeit in seinem erlernten Beruf aufzunehmen²⁰¹. Derselben Logik folgt die bereits oben zitierte Entscheidung, wonach ein

197. Stuttgart FamRZ 1972, 643 ; Bremen NJW 1955, 1606 ; Celle FamRZ 1971, 106.

198. Köln MDR 1972, 869.

199. BHG VersR 1975, 551.

200. Landgericht Köln DAVorm 1978, 137.

201. VG Schleswig FRES 2, 346.

Unterhaltsverpflichteter kein Recht hat, zwecks weiterer Ausbildung eine Berufstätigkeit aufzugeben und die Angehörigen der Sozialhilfe zu überlassen²⁰².

7.3.4. Vereinbarungen über Arbeitsteilung von Ehegatten : der "Familiennotstand" und notwendige Erziehungsarbeit als Schranken der Zeitallokation in Erwerbsarbeit

Der "angemessene Unterhalt" im Sinne des § 1360 BGB muß gesichert sein. Nur jenseits dieser Grenze des "Familiennotstandes" (der von Durchschnittseinkommen und Lebensstandards abhängt) ist die Autonomie der Ehepartner bei der Vereinbarung ihrer Arbeitsteilung prinzipiell gesichert.

Der "Bestandsschutz" einmal getroffener Regelungen zwischen Ehegatten gegen konjunkturelle Schwankungen wird von der Rechtsprechung bei der Auslegung des Begriffs der "Zumutbarkeit" der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit gesichert. Die "Zumutbarkeit" bestimmt sich nach dem konkreten "Familiennotstand", der gegen das "Beharrungsinteresse" des haushaltsführenden Ehegatten abzuwägen ist. Als Kriterien werden dabei berücksichtigt Alter, körperliche Leistungsfähigkeit, vorherige Ausbildung und zeitlicher Abstand zu früherer Tätigkeit. Für den Scheidungsfall ist dies in § 1574 BGB kodifiziert.

Auch wenn die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit durch die bisher haushaltsführende Ehefrau ökonomisch wünschenswert wäre, wird das Vertrauen in die bisherige Regelung der Arbeitsteilung so graduell geschützt. Dies trägt auch zur Herstellung von "Rechtssicherheit" bei, denn nach bis 1977 geltendem Recht war die Ehefrau zur Haushaltsführung verpflichtet (mit allen Nachteilen, die ihr daraus im Hinblick auf die Unterbrechung ihrer eigenen

202. BHG VersR 1975,551.

Berufstätigkeit, Karriere, Rentenversicherungslaufbahn etc. entstanden), so daß kaum Raum für "Vereinbarungen" bestand. Dazu kam die durch Recht oder "Männerbündnisse" erzwungene Verdrängung aus der Erwerbstätigkeit wie z.Bsp. früher durch sog. "Zölibatsklauseln", die die Kündigung einer Frau bei Heirat vorsahen.

TEIL 3 : REFORMEN

8. Welchen Beitrag kann Recht zur Veränderung der geschlechtsspezifischen Arbeits(zeitver)teilung leisten ? - Positionen in der feministischen Diskussion und ihre Grenzen

Folgende Aspekte werden diskutiert :

- die Bestimmung der Funktion des Rechts in den verschiedenen feministischen Theorien
- normative Zielvorstellungen und alternative Rechtsmodelle
- epistemologische und methodologische Annahmen.

8.1. Welche Funktion hat das Recht ? Welche Rolle spielen Rechtsnormen bei der Konstruktion von "gender" ?

Diese Fragen werden unterschiedlich beantwortet; von einer homogenen feministischen Position kann keine Rede sein. Differenzen und Interessengegensätze zwischen feministischen Positionen lassen die Berufung auf das universale Subjekt "Frau" immer problematischer erscheinen.

Das positive Recht setzt einen "naturalistischen" Geschlechtsbegriff, ohne ihn näher zu erläutern oder zu definieren. Die Bipolarität der Geschlechter wird implizit vorausgesetzt. Es gibt zwei scharf voneinander abgegrenzte, sich gegenseitig ausschließende Geschlechter - Männer, Frauen und sonst nichts. Die Problematik dieser Rechtsdefinitionen wurde besonders an Hand der rechtlichen Behandlung von Transsexuellen herausgearbeitet (Willekens 1986, O'Donovan 1985b). Biologisches Geschlecht, soziales Geschlecht und Geschlechtsrolle werden gleichgesetzt, "sex" und "gender" werden in der Regel nicht unterschieden. Am deutlichsten wird dies in der Formulierung des "biologischen und funktionalen Besonderheit der Frau", die vom Bundesverfassungsgericht seit den 50er Jahren als wesentliches Kriterium zur

Auslegung des Gleichheitssatzes und des Gleichberechtigungsgebotes verwandt wird. Das biologische Geschlecht und die Rolle als Mutter und Hausfrau wurden dabei weitgehend gleichgesetzt. Erst in letzter Zeit verschieben sich in einigen Entscheidungen die Akzente, ohne daß dabei jedoch die Standardformel der "biologischen und funktionalen Besonderheiten der Frau" - als Abweichung vom objektiven, universalen, sprich : "männlichen" Standard - aufgegeben würde. Die rechtliche Definition des Geschlechts impliziert zugleich Heterosexualität, ohne daß dies ausdrücklich erwähnt wird, z.Bsp. wenn in ständiger Rechtsprechung davon ausgegangen wird, daß eine rechtmässige Ehe nur zwischen einem Mann und einer Frau geschlossen werden kann, obwohl das Ehegesetz diese Bedingung mit keinem Wort erwähnt.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Funktion des Rechts in der "internen Perspektive" des positiven Rechts überwiegend als bloße Reproduktion bereits vorhandener, "natürlicher", vor-rechtlicher Geschlechtsunterschiede dar. Recht spielt danach keine aktive, sondern eine "passive" Rolle bei der Konstitution von "gender". Diese dominante Sichtweise wird nicht vollständig durchgehalten, besonders die Familienrechtsreform 1977 und die fortschreitende Umwandlung geschlechtsspezifischer in geschlechtsneutral formulierte Rechtsregeln haben die interne Widersprüchlichkeit der Rechtsregeln erhöht und in einzelnen Fällen zu einer "Historisierung" der Rechtsprechung geführt²⁰³. Die Kontroverse konzentriert sich auf die Auslegung des Gleichheitsgebots des Art.3 Grundgesetz, das die allgemeinste Formulierung des rechtlichen Verteilungsmaßstabes darstellt ("Gleiches gleich, Ungleiches ungleich behandeln") und dessen Interpretation für Werturteile und politische Entscheidungen offen ist.

Sämtliche feministischen Rechtskritiken gehen davon aus, daß die Subordination von Frauen eine Funktion des Rechts ist, das die Privilegien von Männern absichert. Erhebliche Unterschiede bestehen jedoch darin, ob

203. Slupik (1988) diskutiert die Entwicklung der Rechtsprechung des BVerfG im Einzelnen ; vgl. auch Willekens (1986).

dies als die einzige, eine unter mehreren oder die entscheidende Funktion von Rechtsnormen gesehen wird und wo die gesellschaftlichen Ursachen der Subordination von Frauen lokalisiert werden.

Die engste Position beschränkt sich darauf, die Funktion des Rechts als Absicherung der männlichen Herrschaft und Dominanz über Frauen in der sexuellen Hierarchie zu bestimmen (MacKinnon 1982). Die Herrschaft über die Körper von Frauen ist die entscheidende Funktion des Rechts (Eisenstein 1988). Die Subordination von Frauen ist zugleich ihre Antwort auf durch Männergewalt verursachte Leiden und Angst (West 1988).

Andere Positionen bestimmen die Ursache der Unterdrückung von Frauen unterschiedlich (z.Bsp. in den Produktionsverhältnissen, in der Familienstruktur, in der Absicherung unbezahlter Frauenarbeit²⁰⁴, in der Trennung zwischen "öffentlicher" und "privater" Sphäre²⁰⁵), gehen jedoch ebenfalls von einem Rechtsmodell "Law as men versus women" (Brown 1986) aus. Frauen und Männer werden dabei als fixe Kategorien vorausgesetzt. Recht ist ein von Männern gemachtes Instrument, das die Macht der Klasse der Männer über die Klasse der Frauen festigt und ausweitet. Ungleiche Machtverhältnisse werden hergestellt, und die Hauptfunktion des Rechts ist so die Unterdrückung von Frauen, die vor allem durch die Verweigerung von Rechten für Frauen operationalisiert wird. Untersuchungen haben sich zunächst auf die Rechtsgebiete konzentriert, in denen Frauen als Benachteiligte oder Opfer deutlich sichtbar sind: als Mütter/Hausfrauen (Familienrecht, Eherecht, Sorgerecht für Kinder, Scheidungsrecht), als Körper (Gegenstand vor allem im Strafrecht, Abtreibung, Vergewaltigung, Pornographie, Prostitution), als Arbeitskräfte (Arbeits- und Sozialrecht, Familienrecht).

204. Vgl. die Analysen von Barrett (1980), Barrett/McIntosh (1983), Hartmann (1981) sowie unter Einbeziehung der internationalen Arbeitsteilung Mies (1983) und Mies (1986).

205. Vgl. Olsen (1983), O'Donovan (1985), Pateman (1989), Rose (1987).

Durch diese Arbeiten wurde die Mythen der Geschlechtsneutralität, Objektivität, Unparteilichkeit und Universalität des Rechts widerlegt - Sachs/Wilson (1978) formulierten das Gegenprogramm der feministischen Rechtskritik als "discover that law disguises reality by myth, "beliefs" and rationalisations ; reveal tell-tale "contradictions", biased decisions of judges, demistify doctrine of female 'natural' biological inferiority and myths of male protectiveness". Die Orientierung der Rechtsnormen an "männlichen" Interessen, Wertvorstellungen, Lebensorganisation wurden aufgedeckt und das abstrakte Individuum als "männliches" Rechtssubjekt, als Marktbürger und gendered identifiziert²⁰⁶. Die feministische "Rechtstatsachenforschung" trug umfangreiches empirisches und historisches Material zusammen, um die "unsichtbaren Frauen" sichtbar zu machen und eine Frauengeschichte "von unten" zu schreiben, die Systematik der Benachteiligung nachzuzeichnen und Forderungskataloge für Rechtsreformen zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen aufzustellen. Die Orientierung der feministischen Rechtskritik auf praktisch-politische Veränderungen als Gegenfunktion zur patriarchalischen Funktion des herrschenden Rechts war lange Zeit weitgehend unumstritten. Unter dem Einfluß der geringen Erfolge der Rechtsreformen der 70er und frühen 80er Jahre, der zunehmende Benutzung des "Gleichheitsgrundsatzes" durch Männer zur Einklagung ihrer Rechte gegen traditionelle "Frauenrechte" und der Ausdifferenzierung feministischer Positionen im 'postmoderne Desillusionierungsprozeß' ist dieser Konsensus aufgebrochen.

Viele der "Law as men versus women"-Rechtsmodelle (auch als "standpoint

206. Für das Arbeitsrecht vgl. z.Bsp. Conaghan (1986), Nielsen (1978, 1983), Dahl (1987).

feminism" bezeichnet²⁰⁷) vereinfachen die Funktion von Rechtsnormen auf eine Funktion, die Unterdrückung von Frauen. Brown (1986:435 f.) kritisiert in einer Rezension von Sachs/Wilson (1978) und Hoggett/Atkins (1984) an dieser Position, 1) daß Frauen und Männer undifferenziert als Klassen gesetzt werden und davon ausgegangen wird, daß alle stereotypen Rechtsbegriffe Frauen benachteiligen, wobei die Benachteiligung einzelner Frauen und von Frauen als Klasse gleichgesetzt wird, 2) daß Recht als bloßer gesellschaftlicher Reflex ohne spezifische Eigenheiten behandelt wird. Bottomley/Gibson/Meteyard (1987:50) kritisieren die implizite Übernahme der Abgrenzungen der verschiedenen Rechtsgebiete (z.Bsp. zwischen Erwerbsarbeit und Hausarbeit), das Fehlen der Konstruktion neuer Wege und Terrains sowie die Ghettoisierung feministischer Rechtstheorie auf Gebiete, in denen Frauen deutlich sichtbar sind.

Recht erfüllt jedoch mehrere Funktionen, ist ein Kompromiß zwischen verschiedenen Interessengruppen, Lobbies und Klassen und soll zur Erreichung verschiedener (oft nicht kompatibler) Zielvorgaben dienen. Es kann dysfunktional sein und innere Widersprüchlichkeiten aufweisen, die mit der wachsenden Komplexität des Rechts zunehmen. Die Aufspaltung in verschiedene Subsysteme führt auch dazu, daß die Konstruktion von "gender" durch Rechtsnormen uneinheitlich ist. Es gibt nicht nur ein normatives Modell von "Frau" und gender im Recht, sondern mehrere.

207. Harding (1986) unterscheidet "standpoint feminism", "empiricism" und "postmodern feminist theories". Diese Begriffe wurden von anderen Autorinnen übernommen, z.Bsp. Smart (1990), Bartlett (1990). Ich halte diese Bezeichnungen jedoch für problematisch, weil sie rigide Trennungen suggerieren, die so nicht bestehen. Es gibt kaum eine Arbeit im Bereich der feministischen Kritik des Rechts, die sich auf rein empirische Analysen beschränkt. Auch eine "standpunktlose" feministische Position erscheint mir unmöglich und selbstwidersprüchlich - auch der Standpunkt der bloßen "negativen Kritik" einiger postmoderner TheoretikerInnen ist ein Standpunkt und beinhaltet häufig den Verzicht auf die Forderung nach Rechten für Frauen und Rechtsreformen.

8.2. Die skandinavische Richtung des "Frauenrechts"

Die Überwindung der traditionellen Abgrenzungen von Rechtsgebieten, die die Subordination von Frauen voraussetzt (z. Bsp. im Arbeitsbegriff oder dem Begriff der körperlichen Selbstbestimmung) ist ein Ziel der skandinavischen Richtung des "women's law", die hauptsächlich durch Arbeiten von Tove Stang Dahl (Dahl 1984, 1986, 1987, Weis Bentzon 1986) bekannt wurde²⁰⁸. Nicht nur eine "negative" Reaktion auf die Funktion des herrschenden Rechts als "Männerrecht", sondern der Aufbau eines "Frauenrechts" als Zusammenfassung der für Frauen relevanten Rechtsgebiete (analog zu Organisation von Rechtsgebieten wie Verbraucherrecht oder Umweltrecht) ist das Ziel ("take women as a starting point by applying a perspective of law grounded from 'below'", Dahl 1986:240). Ausgehend von den wichtigsten Arbeits- und Lebenszusammenhängen von Frauen, wird eine Aufgliederung des Frauenrechts in die Gebiete "money law", "housewife's law", "paid-work law" und "birth law" vorgeschlagen (Dahl 1987). Aufgabe von Recht ist "to describe, analyse, explain and understand the legal status of women in order to improve their status in law and in society in general". "...Law is thus defined as a critical social science and discipline, aimed at developing action oriented theories centered around the status of women" (Weis Bentzon 1986:259).

208. Eine Einführung in diese Positionen findet sich in einer Sondernummer des "International Journal of Sociology of Law", Jahrgang 14/1986, in der Papers der ersten größeren europäischen Konferenz über Feminismus und Recht über "Feministische Rechtsperspektiven" veröffentlicht wurden. "Frauenrecht" wurde als Fachgebiet an mehreren skandinavischen Universitäten institutionalisiert. Eine Unterabteilung "Frauenrecht" als Teil der Abteilung für Öffentliches Recht wurde an der Universität Oslo in Norwegen 1975 eingerichtet. Frauenrecht ist ein Wahlfach im 5. Studienjahr. Vorlesungen über frauenrelevante Aspekte wurden später als Teil der Pflichtveranstaltungen für Erstsemester eingeführt. Seit 1976 war Frauenrecht als Kurs an der Universität Kopenhagen anerkannt, 1984 wurde eine Professur eingerichtet. Andere Universitäten auch in Schweden und Finnland folgten (Weis Benson 1986).

Als normative Ziele formuliert werden Gerechtigkeit (Umverteilung von Geld, Zeit und Arbeit) und Freiheit (Würde, Integrität und Selbstverwirklichung). "Women's Law should aim at gathering, evaluating and developing the fragmented rules which today regulate birth and caretaking work, and which through increased legal protection can support the values which this work represents" (Dahl 1986:245); "Considerations of justice require an essential societal re-evaluation of care of house and family" (ebd. S.244).

Die Problematik dieses Ansatzes ist, daß gender-Rollen dabei normativ als gegeben und als zu erhalten vorausgesetzt werden (deutlich in der Organisation der Sachgebiete des Frauenrechts), andererseits jedoch das Ziel der Umverteilung (von Zeit, Geld und Arbeit) zwischen den Geschlechtern verfolgt wird, was potentiell Geschlechtsrollen verändert. Es besteht die Gefahr, daß das "Frauenrecht" eine affirmative Funktion hat und gender als soziales Phänomen nicht auflöst (um unabhängig vom Geschlecht die Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Rollen, Tätigkeiten, Lebensmustern zu erhöhen), sondern verstärkt²⁰⁹.

8.3. Normative Ziele in der feministischen Rechtskritik : Gleichheitskonzeptionen - welche Gleichheit ?

Die hier vertretene Position ist, daß die Forderung nach Gleichheit und geschlechtsneutral formulierten Rechtsnormen Bestandteil einer feministischen Rechtskritik und -politik sein muß. Dies schließt "positive

209. Vgl. zum Bsp. Dahl (1986:246) : "Women can never participate 'on a par with men' in waged labour and public affairs, and will never have the same real possibilities as men, since we necessarily must - and gladly - give much of our energy to the work of birth (pregnancy, delivery, breast-feeding and the first infant care)". Zwar schränkt Dahl hier die Unterschiede weitgehend auf Tätigkeiten ein, die aufgrund biologischer Unterschiede nur Frauen möglich sind. Doch bereits die Erwähnung der Säuglingsbetreuung ist zweideutig : warum sollten dies nur Frauen tun ? Andere Arbeiten der skandinavischen Vertreterinnen des "Frauenrechts" gehen ebenfalls in die Richtung, die Unterschiede zwischen "sex" und "gender" zu vernachlässigen.

Diskriminierung", die bevorzugte Behandlung von Frauen in bestimmten Bereichen und für eine beschränkte Zeit nicht aus. "Gleichheit", "Gleichbehandlung", negativ formuliert : "keine Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts" (Diskriminierungsverbot) kann nicht das höchste normative Ziel sein - das ist "Emanzipation". Die Forderung nach "Gleichheit" als Beseitigung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ist jedoch eine Voraussetzung dafür als Einforderung eines "uneingelösten Versprechens". Zwar wurden zahlreiche direkte Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts inzwischen beseitigt, der Prozeß ist jedoch längst noch nicht abgeschlossen. Der Schwerpunkt der Diskussion hat sich inzwischen auf die "indirekten Diskriminierungen" verlagert, die Frauen nicht direkt aufgrund des Geschlechts benachteiligen, sondern die an geschlechtsneutralen formulierten Kriterien anknüpfen, die jedoch überwiegend Frauen benachteiligen und auf Geschlechtsrollen, Status u.ä. beruhen.

Der Prozeß der "Individualisierung" des Rechts ist in vielen Bereichen noch unvollständig und erfaßte bisher in erster Linie Männer (in ihrer Rolle als "Marktbürger" und Arbeitskräfte), während Frauen in vieler Hinsicht durch Rechtsnormen nicht als "abstraktes Individuum" mit eigenen politischen, ökonomischen und sozialen Rechten konstruiert wurden, sondern als abhängig und mit "abgeleiteten Rechten" versehen (als Ehefrau, als Familienmitglied, als untergeordneter Beitrag zum "Familieneinkommens" im Gegensatz zu Männern als "Haushaltsvorstand" etc.). Die Durchsetzung formaler Gleichheit erfolgte schneller für "Marktbürger", Arbeitskräfte aufgrund der Tendenz zur Verwandlung aller Individuen in "abstrakte Tauschwertträger", während in der Haushaltsökonomie weiterhin Abhängigkeitsbeziehungen, Interdependenz und "Familiensolidarität" als Pools von Ressourcen normativ abgesichert wurden. Die Regulierung des Arbeitsmarktes und der Erwerbsökonomie greift dabei ebenso wie sozialrechtliche und öffentlich-rechtliche Normen auf diese Organisation der Haushaltsökonomie zurück, während Individuen diese Interdependenz als Elemente in ihre Entscheidungen aufnehmen. Diese wechselseitige Bezugnahme führt zu einem Zirkel, der "gender" ständig reproduziert. Als ein Element zur Durchbrechung dieses Zirkels halte ich die

weitere "Individualisierung" von Rechten und die vollständige Durchsetzung formaler Gleichheit (eben nicht nur für "MarktbürgerInnen" und VerkäuferInnen ihrer Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch für ProduzentInnen in der Haushaltsökonomie²¹⁰; nicht nur im Arbeitsrecht, sondern auch im Sozialrecht²¹¹, Steuerrecht, Familienrecht) für notwendig. Ob die weitere Durchsetzung der Individualisierung von Rechten und formaler Gleichheit auch ein Schritt in Richtung von mehr substantieller Gleichheit bedeutet, hängt jedoch davon ab, w e l c h e Rechte gewährt werden.

Die Grenzen eines liberalen Gleichheitskonzeptes sind häufig genug kritisiert worden, formale Gleichheit bedeutet eben längst noch keine substantielle Gleichheit, und geschlechtsneutral formulierte Rechtsnormen lassen sich ohne Weiteres mit einer Praxis vereinbaren, die Frauen benachteiligt. Der Ausschluß von Frauen von Bürgerrechten war Gegenstand bereits 1791 zentraler Kritikpunkt von Olympe de Gouges in ihrem Manifest für die Rechte der Frau, von Wollstone Craft 1792 und 1869 auch des Liberalen John Stuart Mill, die sich eine Korrektur eines an "männlichen" Normen orientierten Gleichheitsbegriffs vorstellen konnten.

8.4. Die endlose Diskussion über "Gleichheit" und "Differenz" - und ihre Grenzen

Diese Diskussion wurde überwiegend in den USA geführt unter den Stichwörtern

210. Pateman (1988a, 1988b, 1988c) diskutiert dies unter dem Stichwort, wie Frauen als Frauen volle Rechte als Staatsbürgerinnen erreichen können - und nicht nur in Anpassung an die an "männlichen" Werten orientierten Normen. Es erscheint mir sinnvoll, diese von Pateman in der politischen Theorie ausgearbeitete feministische Interpretation des liberalen Konzeptes von "citizenship" auch rechtstheoretisch zu entwickeln.

211. Dies fordern auch niederländische Feministinnen hinsichtlich des Sozialrechts (Holtmaat 1989).

"equality/difference" oder auch "equal rights/special rights"²¹². Sie dreht sich in Spiralen und Zirkeln um die Frage, ob Frauen und Männer gleich behandelt werden sollen, oder ob sie im Hinblick auf bestehende Unterschiede ungleich zu behandeln sind. Was mit diesen "Unterschieden" gemeint ist, ist bereits sehr kontrovers: einerseits sind damit "biologische" Unterschiede gemeint (Schwangerschaft, Geburt, Stillen), andererseits werden darunter "Mutterschaft" und damit verbundene psycho-soziale Fähigkeiten von Frauen verstanden - ein weiter Begriff und das Einfallstor für alle Ideologien, die die soziale Rolle "Mutter" sowie geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Hierarchien als "natürliche Ordnung" verklären.

Die Diskussion ist nicht so neu, ähnliche Debatten wurden im 19. Jahrhundert über die Arbeitsschutzgesetzgebung und den besonderen Frauenarbeitsschutz geführt²¹³. Die Fronten verliefen zwischen denen, die einen geschlechtsneutralen, gleichen Arbeitsschutz für Männer und Frauen forderten und von einem besonderen Frauenarbeitsschutz negative Auswirkungen auf Frauenbeschäftigung erwarteten (Segregation und Ausschluß von besser bezahlten Arbeitsplätzen), und denen, die angesichts der besonderen gesundheitlichen Risiken und der Doppelbelastung von Frauen einen besonderen Frauenarbeitsschutz befürworteten. Die Protagonistinnen eines gleichen Arbeitsschutzes für beide Geschlechter spalteten sich dann unter dem Einfluß taktischer Erwägungen (leichtere Durchsetzbarkeit von Rechten für eine zahlenmäßig kleinere Gruppe - nur Frauen -, da dies für Unternehmer billiger war; Möglichkeit breiterer Koalitionen für einen besonderen

212. Zur Frage von Schwangerschaft und der "equality/difference debate" in den USA vgl. Williams (1984/85), Krieger/Cooney (1983), Law (1984), Littleton (1987), MacKinnon (1979), Scales (1981), Strimling (1989), Vogel (1990). Eine vermittelnde Position zur Überwindung des "Entweder/Oder"-Dilemmas schlagen Finley (1986) und, unter Verwendung poststrukturalistischer Theorien, Scott (1988) vor.

213. Ein Überblick über die Gerichtsentscheidungen zum besonderen Frauenarbeitsschutz in den USA gibt Hill (1979). Die historische Entwicklung in verschiedenen europäischen Ländern im 19. Jahrhundert diskutiert Quataert (1979), eine kurze Zusammenfassung der historischen Entwicklung in Deutschland findet sich bei Ott-Gerlach (1988).

Frauenarbeitsschutz auch mit bürgerlichen Kräften). Die Einführung besonderer Frauenarbeitsschutzgesetze und die darauf beruhende Rechtsprechung dokumentieren eindrucksvoll die Ambivalenz von "Schutzgesetzen", die die Geschützten häufig ausschließen und benachteiligen und auf denen ein paternalistischer Protektionismus als Ideologie²¹⁴ aufbaut, der die Unterordnung und Inferiorität von Frauen postuliert.

Die von den USA ausgehende Diskussion über "equality" und "difference" läßt sich besser verstehen, wenn der Hintergrund berücksichtigt wird : das Fehlen von gesetzlich garantiertem Mutterschutz, Kündigungsschutz während Schwangerschaft und unmittelbar nach der Niederkunft, Mutterschaftsurlaub oder Lohnfortzahlung in diesen Fällen, sowie von Elternurlaub (es gibt nur tarifvertragliche Regeln für einzelne Unternehmen, aber keine für alle US-Bundesstaaten allgemeingültige gesetzliche Normierung). Zahlreiche Gerichtsurteile haben im Namen formaler Gleichheit solche Rechte verweigert²¹⁵, oder aber Schwangerschaft als "Krankheit" behandelt und sie so geschlechtsunspezifisch "gleichbehandelt". Weiter ist zu berücksichtigen, daß die Frauenbewegung in den USA in viel stärkerem Maße von liberalen Ideen beeinflusst ist und stärker mit der Bürgerrechtsbewegung gegen Rassendiskriminierung verbunden war als z.Bsp. in der BRD, wo Teile der Frauenbewegung historisch enger mit der Arbeiterbewegung koalierten und die Frauenbewegung in eine bürgerliche und sozialistische Strömung aufgespalten war

214. Zur Kritik der Ideologie des Protektionismus vgl. O'Donovan (1987).

215. Z.Bsp. in dem Fall Geduldig gegen Aiello, 417 U.S. 484 (1974) stellte der US Supreme Court fest, daß der Ausschluß von Schwangerschaft von den Risiken, die durch eine staatliche Arbeitnehmerversicherung abgedeckt wurden, keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstelle, sondern nur eine nichtdiskriminierende Unterscheidung zwischen schwangeren und nichtschwangeren Personen. In einem weiteren Urteil des Supreme Court (General Electric Co. v. Gilbert, 429 U.S. 125 (1976)) wurde der Ausschluß von Lohnersatzleistungen bei Schwangerschaft in einer privaten betrieblichen Krankenversicherung als rechtmässig anerkannt. Beide Urteile wurden durch den "Pregnancy Discrimination Act 1978" aufgehoben. Die Diskussion entzündete sich weiter daran, daß die Rechtmässigkeit von Gesetzen über Mutterschaftsurlaub der Bundesstaaten California und Montana von Gerichten angezweifelt wurde.

(Marx Feree 1989). Auch die geringen Erfolge der viel entwickelteren Antidiskriminierungsmaßnahmen in den USA der 70er Jahre haben diese Diskussion beeinflusst ; immer klarer stellte sich heraus, daß im Wesentlichen nur einige Gruppen von Frauen davon profitierten.

Das "Entweder/Oder", das von Vertreterinnen beider Seiten der "Gleichheit/Differenz"-Kontroverse postuliert wird, beschränkt die Diskussion auf eine falsche Alternative. Die Formulierung dieser Alternative analysiert unzureichend die Ursachen, die zu diesem Dilemma führen :

- * einerseits die Tatsache, daß die angeblich geschlechtsneutrale Gleichheitsnorm an "männlichen" Werten, Lebensmustern und Rollen ausgerichtet ist und damit Frauen notwendig benachteiligt, wenn sie sich diesen Normen nicht anpassen können²¹⁶

- * andererseits die Beschränkung des Gleichheitspostulats auf bestimmte Sphären, während andere Bereiche ausgeblendet werden (vor allem soziale und ökonomische Rechte von Frauen aufgrund ihrer Arbeit in der Haushaltsökonomie).

-- Solange die Anwendung von Antidiskriminierungsvorschriften z.Bsp. im Arbeitsrecht sich an normativen Modellen und Standards orientiert, die Frauen aufgrund der überwiegenden Zuweisung von Familienarbeit durchschnittlich seltener erfüllen können, wird ihre Benachteiligung perpetuiert. Werden diese Modelle aufrechterhalten, können daran auch spezielle Frauenrechte wie z.Bsp. ein besonderer Frauenarbeitsschutz grundsätzlich nichts ändern (obwohl sie für einzelne Gruppen von Frauen eine Verbesserung bedeuten können), da die damit verbundenen Kosten für

216. MacKinnon (1987), Finley (1986), Kenney (1986) kritisieren sowohl an "Gleichheits-" als auch an "Differenz"-Positionen die unkritische Akzeptanz der zugrundeliegenden Orientierung an Männern als Norm, wobei Frauen dann als "deviant" und "anders" erscheinen.

Unternehmer unter Umständen dazu führen, daß genau die besonders geschützte Gruppe vom Arbeitsmarkt verdrängt wird. Beide Positionen ignorieren die unterschiedliche Situation und Interessengegensätze zwischen verschiedenen Gruppen von Frauen : nicht alle Frauen sind aktuelle oder potentielle Mütter, und die Präferenzen hinsichtlich der Gestaltung und des Umfangs der Erwerbstätigkeit sind sehr verschieden. Sowohl "Gleichheit" wie "Differenz" werden bei einem vorherrschenden "männlichen" normativen Modell als Standard immer zu Interessengegensätzen zwischen verschiedenen Gruppen von Frauen führen, da weder alle Frauen dem so konstruierten bipolaren "männlichen" noch dem "weiblichen" Modell entsprechen können.

Geschlechtsspezifisch formulierte Rechte halte ich in zwei Situationen für nötig : einerseits den Schutz von Frauen bei Schwangerschaft und für einen bestimmten Zeitraum nach der Geburt eines Kindes ; andererseits im Rahmen von Maßnahmen der "positiven Diskriminierung". Würde den biologischen Unterschieden bei der Reproduktion zwischen Frauen und Männern im ersten Fall nicht Rechnung getragen durch eine allgemeingültige gesetzliche Regelung, würde der gleiche Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt unmöglich gemacht, weil ihnen dadurch ein Nachteil entsteht, der für Männer nicht entstehen kann und also zu kompensieren ist. Im zweiten Fall würden bereits das Fortwirken der Ergebnisse von Diskriminierungen in der Vergangenheit zu einer aktuellen oder zukünftigen Benachteiligung führen.

In Bereichen wie z.Bsp. der Neuregelung des besonderen Frauenarbeitsschutzes in der BRD²¹⁷ wird die Diskussion dadurch erschwert, daß Argumente politischer Taktik nicht als solche kenntlich gemacht werden, sondern als Verteidigung der "Differenz"-Position erscheinen, während das Hauptmotiv für diese Position nicht grundsätzlicher Natur ist. Gegnerinnen der Aufhebung

217. In den USA endete die Debatte über den besonderen Frauenarbeitsschutz, als der Supreme Court 1968 in der Entscheidung *Rosenfeld v. Southern Pacific Co.* (293 F. Suppl. 1219) (C.D. Cal. 1968) die Vorschriften des besonderen Frauenarbeitsschutzes als Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen und Verstoß gegen Titel VII des Civil Rights Act beurteilte.

des Nachtarbeitsverbots für Frauen sind häufig deswegen dagegen, weil sie davon eine Signalwirkung bei der Absenkung von Arbeitsschutzstandards "nach unten" befürchten, die durch keinerlei Verbesserungen in der Beschäftigungssituation von Frauen kompensiert werden, kleiden dies jedoch aus Gründen der politischen Taktik oder der Pragmatik juristischer Praktikerinnen in Argumente der "biologischen und funktionalen Besonderheiten der Frau". Diese theoretische Unschärfe verstellt jedoch konstruktive Diskussionen z.Bsp. über die Frage, um welchen Preis der Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen eine Zustimmung zur Aufhebung des Nachtarbeitsverbots und anderer Vorschriften des besonderen Arbeitsschutzes für Frauen auch Gewerkschafterinnen möglich erscheint, und welche "package deals" auf der politischen Bühne möglich wären.

Ich halte aufgrund der genannten Argumente ein eher instrumentelles Verständnis des "Gleichheitsgrundsatzes" als 'Mittel zum Zweck' und nicht als 'Selbstzweck' für sinnvoll. Der Gleichheitsgrundsatz als allgemeinste Formulierung eines rechtlichen Verteilungsmaßstabes ("Gleiches gleich, Ungleiches ungleich behandeln") und in seiner spezifischen Ausprägung als Gleichberechtigungsgebot (Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts) ist notwendig allgemein formuliert, um eine Vielzahl von Fällen erfassen zu können. Die aktuelle Ausgestaltung in Rechtsnormen, die Frauen benachteiligen und an "männlichen" Normen orientiert ist, ist nicht notwendig dem Gleichheitsgrundsatz inhärent, sondern beruht auf einer interessegeleiteten Gesetzgebung und gerichtlichen und verwaltungsmäßigen Auslegung (die im übrigen nicht einheitlich und widerspruchsfrei ist). Die Wahl des "tertium comparationis" bei der Auslegung des Gleichheitsgrundsatzes muß nicht notwendig an einem als geschlechtsneutral proklamierten "männlichen" Individuum orientiert sein - dies ist eine politische

Entscheidung²¹⁸. Eine Umorientierung erfordert jedoch nicht nur eine veränderte rechtliche Interpretation, sondern auch Veränderungen der Kräfteverhältnisse und Machtpositionen (u.a. der Frauenanteils in Parlamenten, Gerichten und anderen Institutionen sowie eine Erhöhung der "bargaining power" von Frauen). Die Rolle von Recht ist dabei relativ beschränkt.

8.5. Welche Gleichheit?²¹⁹ Gleiche Alternativkosten der Zeitallokation in Haus- und Erwerbsarbeit

Diese Frage wird in dieser Arbeit beantwortet mit der Forderung nach einer Angleichung der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Kosten der Zeitallokation zwischen Erwerbs- und Haushaltsökonomie. Damit ist nicht gemeint, daß die effektiven Arbeitszeiten aller Personen gleich sein sollen (im Sinne einer "equality of outcome"). Eine solche Lösung würde den unterschiedlichen Lebenslagen und persönlichen Präferenzen sowie den Differenzierungsprozessen nicht gerecht. Vielmehr sollen die Kosten der alternativen Wahlmöglichkeiten zwischen Zeitallokation in Erwerbs- oder Hausarbeit (oder die Kosten von Kombinationslösungen) angeglichen werden, die bisher geschlechtsspezifisch unterschiedlich sind. Das hier vertretene normative Ziel stellt eine Form der "equality of resources" (Dworkin 1981b) dar. Maßstab wäre die Bewertung der statistisch durchschnittlichen Kosten von unterschiedlichen Formen der Zeitallokation (Nutzen bewertet nach dem unterschiedlichen Einkommen - Löhne, Unterhaltsleistungen, Sozialleistungen,

218. Vgl. Gerhard (1990) mit ausführlichen historischen und rechtsphilosophischen Argumenten zur Begründung dieser Position sowie Böttger (1990), die historische Materialien und die Biographie Elisabeth Selberts aufarbeitet und die Geschichte der Kontroverse um Gleichheit und Differenz in der deutschen Frauenbewegung sowie die Durchsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes des Artikel 3 II GG darstellt.

219. Zur rechtsphilosophischen Diskussion der verschiedenen Gleichheitsmodelle ("equality of Welfare", "equality of opportunities", "equality of resources", "equality of outcome" u.a. vgl. Dworkin (1981a, 1981 b) und Sen (1980, 1981).

Anwartschaften, staatliche Transferzahlungen -, das durch alternative Formen der Zeitallokation erzielt werden kann). Dadurch würde eine Ausweitung der Wahlmöglichkeiten unabhängig vom Geschlecht erreicht. Das normative Ziel der Angleichung der Alternativkosten der Zeitallokation zwischen Erwerbs- und Haushaltsökonomie kombiniert so egalitäre Elemente mit libertären Aspekten (Erhöhung der Wahlmöglichkeiten für beide Geschlechter).

Einige feministische Kritikerinnen lehnen die Forderung nach "Gleichheit" oder nach Rechten inzwischen völlig ab. Diese Position beruht zum Teil auf der Einschätzung, daß die Funktion des Rechts hauptsächlich die Absicherung "männlicher" Dominanz ist und daß es daher nicht von Frauen genutzt werden kann, wenn sie nicht in die Falle der Vorherrschaft "männlicher" Lebensorganisation und Wertvorstellungen unter dem Etikett geschlechtsneutraler Werte gehen wollen. Nicht alle Vertreterinnen dieser Position verzichten jedoch auf eine aktive Rechtspolitik, wie z.Bsp. MacKinnon, die - nicht ganz widerspruchsfrei - trotz der Analyse dieser Funktion des Rechts den patriarchalischen Staat und Rechtsnormen zum Schutz von Frauen nutzen will (so in den Vorschlägen zu Gesetzen gegen Pornographie und sexuelle Belästigung (Dworkin 1981, deutsche Übersetzung Dworkin 1987 ; kritisch dazu Smart 1989), die in der BRD aufgegriffen wurden vor allem von Feministinnen um Alice Schwarzer und die Zeitschrift "Emma" (Schwarzer 1988).

Die Strömung, die in der angelsächsischen Terminologie als "cultural feminism" bezeichnet wird, opponiert gegen "Gleichheit" und geschlechtsneutrale Normen sowie die weitere Individualisierung von Rechten ausgehend von einer fundamentalistischen Position der Absicherung "weiblicher Werte" und "weiblicher Normen" (z.Bsp. Strömungen des "cultural feminism" in den USA wie Elshtain (1981, 1982), Ruddick (1980, 1983) als Vertreterinnen des

"maternal thinking", in Frankreich Irigaray (1989, 1990)²²⁰ oder neuerdings auch Teile der italienischen Frauenbewegung²²¹). Die Haltung zu einer aktiven Rechtspolitik ist jedoch unterschiedlich; von dieser Position her kann sowohl eine vollständige Ablehnung der Beteiligung am patriarchalischen Recht als "Recht der Väter" abgeleitet werden wie auch die Forderung nach geschlechtsspezifischen, positiv formulierten Frauenrechten.

220. In Irigaray's Katalog fundamentaler geschlechtsdifferenzierter Rechte finden sich z.Bsp. neben der Forderung nach der Unverletzbarkeit des weiblichen Körpers der Rechtsanspruch von Frauen auf Jungfräulichkeit und Mutterschaft als integrale Bestandteile der weiblichen Identität. Unter den feministischen Juristinnen in der BRD beruft sich Bahr-Jendges (1990) auf Irigaray's Positionen.

221. Eine 1987 erschienene Publikation des Frauenbuchladens Mailand trägt den bezeichnenden Titel "Glaub' nicht, daß Du Rechte hast" (Libreria delle donne di Milano 1987, deutsche Übersetzung dies. 1988). Die Gruppe Diotima um Adriana Cavarero und Philosophinnen an der Universität Verona (A.A.V.V. Diotima 1987, deutsche Übersetzung Diotima 1989) bezieht einen rigiden Standpunkt der "Differenzphilosophie", der eine "rigide und metaphysische" (Braidotti in L'Unita 3.12.1990) Variante eines "cultural feminism" darstellt. Zwischen Männern und Frauen besteht danach eine "originale" Differenz, es gibt zwei Geschlechter, zwei Typen Mensch. Alles, was die patriarchalische Welt hervorgebracht hat, ist männlich, in Mißkredit gefallen und daher "unaussprechbar". Daher sind auch die Begriffe Gleichheit, Freiheit und Demokratie vollständig verdächtig - und so die Forderung nach Rechten, Beseitigung von Diskriminierungen u.ä. Was bleibt da noch übrig für die "sprachlosen Frauen" in einer Männerkultur? Der Vorschlag der italienischen Differenz-Feministinnen ist eine "neue politische Praxis" des "affidamento", des Sich-Anvertrauens an Frauengemeinschaften, um eine neue weibliche Subjektivität zu erfahren und zu definieren als Basis ihrer "weiblichen Freiheit". Diese Variante eines neuen feministischen Fundamentalismus setzt eine biologische, historisch und ontologische Natur des "Ewig Weiblichen" voraus und ist insofern komplementär - wenn auch unter umgekehrten Vorzeichen - zu patriarchalischen Theorien der "Natur der Frau", mit denen die Subordination von Frauen legitimiert wurde. Die "filosofia della differenza" ist ahistorisch und ignoriert die unterschiedlichen Ausprägungen von gender in verschiedenen Gesellschaften, die durch historische und anthropologische Arbeiten nachgewiesen wurden. Zur Rezeption und kritischen Auseinandersetzung mit diesen Theorien in der BRD vgl. die Dokumente des Kongresses "Menschenrechte haben (k)ein Geschlecht" 1989 in Frankfurt, Gerhard/Jansen/Maihofer et.al. (1990).

Wieder andere Teile der Frauenbewegung betonen zwar die Bedeutung von Autonomie der Frauenbewegung, der Notwendigkeit der politischen Mobilisierung und des Verzichts auf Illusionen über die Veränderungsmöglichkeiten durch Recht, betreiben jedoch von dieser relativierenden Position aus eine aktive Rechtspolitik, die die Forderung nach formaler juristischer Gleichheit und der Veränderung von an "männlichen" Werten und Vorrechten orientierten Normen einschließt.

8.6. Epistemologische und methodologische Fragen einer feministischen Rechtskritik

Die Berufung auf das universale Subjekt "Frau" durch Feministinnen wird zunehmend problematisiert. Kritisiert wird, daß die Berufung auf "Feminismus" dazu beigetragen habe, implizit eine Definition von "Frau" und eines Standards der "Erfahrung von Frauen" vorzusetzen, die starr sind, ausschließend, homogenisierend, bipolar. Die Tendenz, "Frau" als einen einheitliche analytische Kategorie zu verwenden, verdunkelt oder negiert sogar die wichtigen Differenzen, die zwischen verschiedenen Gruppen von Frauen und Feministinnen bestehen, insbesondere Unterschiede von Klasse, Rasse und sexueller Orientierung (Bartlett 1990, Smart 1989; 1990, Flax 1987, Minow 1988 u.a.). Das Problem mit den Begriffen "Feministinnen" und "Frauen" ist "its tendency to reinstate what most feminists seek to abolish : the isolation and stigmatization of women" (Bartlett 1990:835).

"Frau" (ebenso wie "Mann") wird so unkritisch als "natürliche" (oder ontologische) Kategorie akzeptiert und als den Individuen inhärente, essentielle Qualität betrachtet. "Sex" statt "gender" wird zum entscheidenden Bezugspunkt. Dahinter steht eine naturalistische Auffassung von "Fakten" und "Ideen", deren Beziehung und Konstitution durch gesellschaftliche Prozesse. Es besteht die Gefahr einer "Viktimisierung" von Frauen, die nur als Opfer gesehen werden. Auf der Ebene feministischer (Rechts-)politik wird die Entwicklung einer feministischen Theorie und Praxis vernachlässigt und zum Teil einer kurzsichtigen Politik der

"Verbesserung der Situation von Frauen" geopfert, die eine affirmative Funktion haben kann.

Der Diskussion liegt das Dilemma zugrunde, daß Feministinnen einerseits an dem Projekt arbeiten, die Grundlagen der Unterdrückung und Benachteiligung von Frauen zu beseitigen und damit "gender" tendenziell aufzuheben bzw. die rigide Zuordnung von Rollen zu bipolar konstruierten Geschlechtern zu beseitigen. Andererseits ist es zur Beseitigung konkreter Formen der Benachteiligung und Unterdrückung nötig, sich auf "Frauen" als betroffene Interessengruppe/n zu berufen und diese gegen Fragmentierung und Subordination als kollektives Subjekt (oder kollektive Subjekte) mit autonomen Identitäten zu konstituieren. Die herrschenden gesellschaftlichen Verhältnisse und die dominanten Ideologien reproduzieren gender immer wieder ; und in den politischen Auseinandersetzungen und taktischen Bemühungen um Koalitionen vermischen sich verschiedene Ideologien (z.Bsp. besonderer Frauenarbeitsschutz). Die Berufung auf bestehende Rollen und Geschlechtsrollenstereotype kann auch "empowering" sein und eine Möglichkeiten bieten politischen Druck auszuüben, wie z.Bsp. bei Hungerdemonstrationen von Frauen oder von Müttern gegen den Krieg. Ausserdem ist angesichts der bestehenden Verhältnisse nicht nur ein theoretisches Projekt nötig, sondern aktuelle politische Schritte zur Verbesserung der Situation von Frauen. Ihre jetzige Arbeit, Rollen und Tätigkeiten müssen dabei berücksichtigt werden. Diese Problematik läßt sich nicht nur mit einem negativen Projekt der "Dekonstruktion" von gender beantworten, sondern erfordert auch eine kritische Theorie und Praxis der "Rekonstruktion" - die die Gefahr in sich birgt, daß affirmiert wird, was doch aufgehoben werden soll.

Zwei extreme Lösungen dieses Problems innerhalb des feministischen Spektrums sind einerseits Strömungen des "cultural feminism", die von einer essentiellen Natur des "Weiblichen" ausgehen (nicht notwendig aufgrund biologischer, sondern aufgrund kultureller oder ontologischer Qualitäten) und eine "weibliche Ordnung", "weibliche Werte" als Gegenmodell zur dominanten "männlichen" Kultur postulieren.

Eine andere Position, die von einigen Feministinnen poststrukturalistischer Strömungen vertreten wird, konzentriert sich auf die "Dekonstruktion" des Begriffs "Frau" und die Zerstörung dieser "Fiktion", was die Möglichkeit einer positiven Politik im Interesse von Frauen grundsätzlich ausschließt. Geschlecht/er als bipolar konstruierte Subjekte werden von Foucault und Derrida aufgelöst in multiple, sich überschneidende soziale Strukturen und Diskurse ; es bestehen keine natürlichen, ahistorischen, essentiellen und alle "Frauen" verbindenden Charakteristika, die eine gemeinsame kohärente "Identität" begründen würden²²². Die binären Oppositionen begründen Hierarchien und Herrschaftsverhältnisse, in denen eine Seite privilegiert ist ("männlich, rational, objektiv") gegenüber der untergeordneten Seite ("weiblich, irrational, subjektiv"). Ausgehend von diesen Positionen, negieren poststrukturalistische Feministinnen wie z.Bsp. die Französin Julia Kristeva die Möglichkeit feministischer Politik - sie löst sich in eine "negative Kritik" auf²²³. Der politische Kampf kann nur eine negative Funktion haben und basiert auf der Ablehnung von "everything finite, definite, structured, loaded with meaning, in the existing state of society" (Kristeva 1981 : 166). - Diese Position markiert das Projekt der "Dekonstruktion" in extremis bis hin zur Auflösung der Grundlagen des Feminismus.

Andere Feministinnen vertreten moderatere Versionen, bei denen sich die "negative Funktion" poststrukturalistischer Theorien mehr in einen Skeptizismus gegenüber der "rhetoric of rights" verwandelt und eine Verschiebung des Schwerpunkt von unreflektierter Rechtspolitik zur

222. "Perhaps (...) 'woman' ist not a determinable identity. Perhaps woman is not something that announces itself from a distance, at a distance from some other thing. (...) Perhaps woman - a non-identity, non-figure, a simulacrum - is a distance's very chasm, the out-distancing of distance, the interval's cadence, distance itself." (Derrida 1978:49).

223. "A woman cannot be ; it is something which does not even belong in the order of being. It follows that a feminist practice can only be negative, at odds with what already exists so that we may say "that's not it" and "that's still not it" (Kristeva 1981:137).

Entwicklung einer kritischen feministischen Rechtstheorie gefordert wird (z.Bsp. Smart 1989, 1990). Diskutiert wird auch die Möglichkeit, das Projekt der "Dekonstruktion" mit einem Projekt der "Rekonstruktion" zu verbinden.

Im Übrigen scheint es mir auch möglich, bestimmte Elemente poststrukturalistischer mit anderen Positionen zu verbinden - die Idee der Auflösung von gender in die gesellschaftlichen Verhältnisse und Prozesse, die gender konstituieren, wurde bekanntlich bereits von Simone de Beauvoir formuliert in ihrem Diktum von 1949 "Als Frau wird man nicht geboren, zur Frau wird man gemacht"²²⁴. Der Gegensatz zu 'puren' poststrukturalistischen Theorien besteht darin, daß ein Unterschied zwischen "Text" oder Diskurs und anders strukturierten Formen der Umwelt gemacht wird. Auch wenn es zutreffend ist, daß "Diskurse" und Praxis durch Sprache und Bedeutung verfaßt sind, die durch Interaktion vorgeformt werden, so bestehen doch Unterschiede zwischen Texten, Diskursen und Institutionen, um nur einige Beispiele zu nennen. In ihrer Kritik poststrukturalistischer feministischer Erkenntnistheorien schreibt Hawkesworth (1989:555 f.) : "There is a modicum of permanence within the fluidity of the life-world : traditions, practices, relationships, institutions, and structures persist and can have profound consequences for individual life prospects (...) It is a serious mistake to neglect the more enduring features of existing institutional structures and practices while indulging the fantasies of freedom afforded by intertextuality."

Im Kontext einer feministischen Rechtskritik halte ich die fehlende Unterscheidung zwischen "Diskurs" und Institutionen/Rechten für einen Mangel, der dazu führen kann, die Rolle von Institutionen zu vernachlässigen und demgegenüber erklärte Intentionen und Rechtfertigungen der Akteure (Gesetzgeber, Richter etc.) zu überschätzen. Demgegenüber halte ich

224. "Woman is determined not by her hormones or by mysterious instincts, but by the manner in which her body and her relation to the world are modified through the action of others than herself" (Beauvoir 1972:295).

empirische Untersuchungen ("Rechtstatsachenforschung") zur Klärung der behaupteten Funktion von Rechtsnormen für einen entscheidenden Bestandteil feministischer Rechtskritik. Dazu gehört "Interdisziplinarität", die Einbeziehung der Ergebnisse historischer, anthropologischer, ökonomischer u.a. Untersuchungen über unterschiedliche gesellschaftliche Organisationsformen von gender, um "langfristig" und "kurzfristig" wirkende Faktoren in ihrem jeweiligen Kontext unterscheiden zu können. Demgegenüber neigen poststrukturalistische Theorien zu einem Relativismus, der in der feministischen Rechtskritik zu einer pauschalen Ablehnung einer verändernden Praxis führt - und damit letztendlich den Ausgangspunkt feministischer Rechtskritik selbst ad absurdum führt²²⁵.

Methoden der feministischen Rechtskritik sind zunehmend Gegenstand der Auseinandersetzung (MacKinnon 1982, 1983; Smart 1989, 1990; Bartlett 1990²²⁶). MacKinnon (1982), die sich als erste damit ausdrücklich auseinandersetzte, erklärte "consciousness-raising" (Selbsterfahrung, Bewußtseinsbildung als kollektiver Prozeß) zur entscheidenden Methode. "Consciousness-raising is the major technique of analysis, structure of organization, method of practice, the theory of change of the women's movement." (MacKinnon 1982:519). "Consciousness-raising" entstand in der Frauenbewegung als Praxis aufgrund der Erkenntnis, daß das Persönliche politisch ist und aus der Verbannung in die atomisierte persönliche, isolierte Erfahrung zurückzuholen ist auf die Ebene kollektiver, sozialer

225. "At a moment when the preponderance of rational and moral argument sustains prescriptions for women's equality, it is a bit too cruel a conclusion and too reactionary a political agenda to accept that reason is impotent, and equality is impossible. Should postmodernism's seductive text gain ascendancy, it will not be an accident that power remains in the hands of the white males who currently possess it. In a world of radical inequality, relativist resignation reinforces the status quo." (Hawkesworth 1989:557).

226. Zur Diskussion von Methodenfragen und Feminismus allgemein, nicht nur im Bereich der Rechtskritik vgl. Harding (1987), Harding/Hintikka (1986), Hawkesworth (1989).

Erfahrung von Frauen, deren Lebensverhältnisse und Erfahrungen von der herrschenden Kultur weitgehend unsichtbar gemacht werden. Während die Bedeutung von "consciousness-raising" als Praxis zur Rück-Aneignung der Identität und des Selbstbewußtseins als Subjekt anerkannt wird, wird die Bedeutung von "consciousness-raising" als wissenschaftliche Methode sowie der Anspruch auf den "Wahrheitsgehalt" der so erzielten Ergebnisse bestritten (z.Bsp. Smart 1989).

Bartlett (1990:831) beschreibt als Methoden einer feministischen Rechtskritik drei Elemente : erstens die Parteilichkeit für Frauen, zweitens die Praxisorientierung von juristischen Alternativen, drittens Interaktion auf der Grundlage von persönlicher Erfahrung. Dies sind wichtige Elemente einer feministischen Rechtskritik, - aber ist die Aufstellung eines definitiven Methodenkatalogs sinnvoll und möglich ? Die Parteilichkeit für Frauen und die Beschreibung einer Funktion des Rechts als Subordination von Frauen ist wohl der "kleinste gemeinsame Nenner" einer "feministische Rechtskritik". Darüber hinaus gehe ich jedoch hinsichtlich der verwendeten Methoden von dem Grundsatz "anything goes" (Feyerabend) aus - die Verwendung läßt sich durch das erzielte Ergebnis, den Erklärungsgehalt von Hypothesen rechtfertigen. Elemente von Subjektivität, Intuition und Selektivität sind unvermeidbar und notwendig, denn Phänomene lassen sich nicht in ihrer ganzen Komplexität erfassen und theoretisieren, sondern Theorie isoliert einzelne Aspekte. Dies ist keine Besonderheit feministischer Rechtskritik, auch wenn dies von der Frauenbewegung gegen die behauptete "Objektivität" der männerdominierten Wissenschaft stärker thematisiert wurde.

Es scheint, daß bestimmte Strömungen feministischer Epistemologie mehr an die behauptete "Objektivität" der Wissenschaft glauben als diese selbst, wenn bipolare Gegensätze zwischen "weiblichem" Denken (subjektiv, intuitiv, emotional, engagiert, "caring") und "männlicher" Rationalität (objektiv, rational, sachlich, hart - oder gar morphologisch und funktional analog dem männlichen Geschlechtsorgan, linear, hart, penetrierend aber nicht penetrierbar, so Irigaray (1985 a; 1985b)) konstruiert werden. Eine

Konsequenz dieser Positionen ist die Annahme, daß nur das "weibliche Denken" (oder "maternal thinking", Ruddick 1980, 1983 ; Elshtain 1981, 1982) vor der Gefahr der ungezügelten Maskulinität retten kann. Ich halte diese Auffassungen aus den bisher diskutierten Gründen für unakzeptabel. Von der Dominanz von Männern im Wissenschaftsbetrieb und der Orientierung von Wissenschaft und Theorie an "Männerinteressen" läßt sich eben nicht einfach auf den inhärenten "männlichen" Charakter von Wissenschaft und Denken schliessen, sondern zunächst darauf, daß sie von diesen beherrscht, in ihrem Sinne interpretiert und benutzt sowie unzutreffend als "objektiv" und "rational" legitimiert werden²²⁷ - und daß die Bedeutung von Subjektivität sowie die historische Rolle von Frauen in der Entwicklung von Denken und Wissenschaft verleugnet werden.

227. "The pervasive tolerance for and indulgence in 'gender symbolism' within feminist discussions of epistemology reproduce patriarchal stereotypes of men and women - flirting with essentialism, distorting the diverse dimensions of human knowing, and falsifying the historical record of women's manifold uses of reason in 'daily life'." (Hawkesworth 1989:547).

9. Arbeitszeitverkürzung - für Männer in der Erwerbsökonomie, für Frauen in der Haushaltsökonomie ?

Nur eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung der täglichen Arbeitszeit ist geeignet, die geschlechtsspezifische Arbeits(zeitver)teilung grundlegend zu verändern, weil dadurch einerseits genügend Zeit auch für Männer freigesetzt wird, um die regelmässigen (und nicht diskontinuierlich oder nur in Blöcken vorhandenen) Tätigkeiten in Haushalten auszuüben, vor allem sich um Kinder oder andere Personen zu kümmern. Erst durch eine radikale Arbeitszeitverkürzung (anzustreben wäre eine 30 oder 20-Stunden-Woche bzw. ein 6 oder 4-Stunden-Tag als regelmässige Arbeitszeit²²⁸) würde ein Arbeitszeitpotential zur Umverteilung freigesetzt, das in ausreichend viele Arbeitsplätze umgewandelt werden könnte und die Möglichkeit einer Erwerbstätigkeit für mehr Frauen schafft (zur Zeit ist die Nachfrage von Frauen nach Arbeitsplätzen grösser als das Angebot und die Frauenarbeitslosigkeit relativ höher als die der Männer).

Das dominierende abstrakte Individuum "Arbeitnehmer" des Arbeitsrechts ist männlich und übt einen "Eineinhalb-Personen-Beruf" (Beck-Gernsheim 1980) aus. Die Existenz einer "Hausfrau", die Hausarbeit, Kinderbetreuung usw. erledigt, wird vorausgesetzt. Die Notwendigkeit der Dekonstruktion dieses Modells durch eine radikale tägliche Arbeitszeitverkürzung wird in der feministischen Diskussion immer wieder betont (z.Bsp. Beck-Gernsheim 1987, Kurz-Scherf 1987 und 1988). Ein Motiv ist dabei, die fremdbestimmte Lohnarbeitszeiten zu verkürzen und dadurch mehr selbstbestimmte Zeit ("Zeitsouveränität") zu gewinnen. Das an "Männerzeiten" orientierte normative Modell des "Normalarbeitsverhältnisses" soll beseitigt werden und

228. Die Forderung nimmt sich bescheiden aus gegen Keynes' Vorschlag eines dreistündigen Arbeitstages für das Jahr 2030 in den "ökonomischen Möglichkeiten unserer Enkelkinder". - Den 6-Stunden-Tag forderte Thomas Morus bereits 1516 in seiner "Utopia", in Campanellas "Sonnenstaat" von 1623 beträgt der Arbeitstag 4 Stunden.

durch ein neues Modell ersetzt werden - kürzere Arbeitszeiten für alle Arbeitnehmer/innen, die Arbeit in Beruf und Familie kombinierbar machen (auch für Männer). Abgelehnt wird die (zur Zeit dominierende) Variante, das an "Männerzeiten" orientierte Standardmodell der Vollzeitbeschäftigung mit Zeitflexibilität "nach oben" zu stabilisieren, indem es durch "atypische" Arbeitsvertragsformen und Zeitorganisation (Teilzeitarbeit, Fristverträge u.a.) lediglich ergänzt wird. Was heute als "Teilzeitarbeit" weniger arbeits- und sozialrechtlich abgesichert ist, sollte dagegen mit 20 bis 30 Wochenstunden das idealtypische Modell eines zukünftigen geschlechtsneutralen "Normalarbeitsverhältnisses" sein und wäre entsprechend ökonomisch und rechtlich auszugestalten.

Die Entwicklung der Arbeitszeitverkürzung in den letzten Jahren wird hier deshalb unter dem Aspekt analysiert, ob eine Annäherung an dieses idealtypische Modell stattfindet oder nicht, und welche Auswirkungen die Arbeitszeitverkürzung auf geschlechtsspezifische Arbeitszeitteilung und Arbeitsmarktsegregation hat.

9.1. Tendenzen bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung seit 1985

Seit 1985 sind, ausgehend von dem Tarifvertrag im Metallbereich, Arbeitszeitverkürzungen in den verschiedenen Branchen vereinbart worden, die eine schrittweise Arbeitszeitverkürzung vorsehen. 1985 war die 38,5-Stunden-Woche eingeführt worden. 1987 war eine Stufenlösung vereinbart worden (Einführung der 37,5-Stunden-Woche zum 1.4.1988 und der 37-Stunden-Woche zum 1.4.1989). Die konkrete Umsetzung war auf Betriebsebene zwischen Unternehmen und Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Die IG Metall, die bei der Durchsetzung der Arbeitszeitverkürzung eine Vorreiterrolle spielt, vereinbarte 1990 die weitere schrittweise wöchentliche Arbeitszeitverkürzung

bis auf 35 Stunden 1995²²⁹. In der Druckindustrie wurde 1990 die Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit von 37 auf 35 Stunden ab dem 1.4.1995 vereinbart.

Welche Tendenzen lassen sich bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung feststellen²³⁰ ?

* Die tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hat sich bis auf durchschnittlich 37.7 Stunden/Woche am 30.6.1990 (Soll-Arbeitszeit) verkürzt.

Nach Wirtschaftsbereichen ist die Arbeitszeit am kürzesten im Investitionsgütergewerbe (1990 :37.2 h). Die vereinbarte Arbeitszeitverkürzungen (die noch nicht alle in Kraft getreten sind) führen zu den kürzesten Arbeitszeiten in den Wirtschaftszweigen der Eisen- und Stahlindustrie (36.5 h), dann in der metallverarbeitenden Industrie und der Druckindustrie.

229. Vereinbart wurde die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 36 Stunden am 1.4.1993 und auf 35 Stunden am 1.10.1995 bei vollem Lohnausgleich mit der Einschränkung, daß die Parteien jeweils drei Monate vorher über deren Durchführbarkeit verhandeln vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Entwicklung, der Beschäftigungssituation, dem Zusammenwachsen der beiden deutschen Staaten und der Arbeitszeit in der EG.

230. Verschiedene empirische Untersuchungen und theoretische Abhandlungen befaßten sich mit dieser Entwicklung, vgl. die Untersuchung der Umsetzung 1987 in dem Tarifbezirk Metall Nürnberg/Erlangen/Fürth an Hand von 176 Betriebsvereinbarungen Ellguth/Schmidt/Trinczek (1989), für die Metallbranche vgl. Brosius/Oppolzer (1989), für eine Untersuchung der Umsetzung in mehreren Tarifbranchen siehe Bosch/Engelhardt/Hermann/Kurz-Scherf/Seifert (1988) sowie die regelmässig in den WSI-Mitteilungen erscheinenden Übersichten über die Tariffbewegungen, zuletzt Bispinck (1990). Die Strategien der verschiedenen Akteure der Arbeitszeitpolitik untersuchte Wiesenthal vor dem Hintergrund von "rational choice" Theorien auf ihr Steuerungspotential und ihre Rationalitätsgrenzen unter "constraints" (Wiesenthal 1987 und 1988).

Die kürzesten Arbeitszeiten konnten in den Bereichen mit einer sehr hohen "bargaining power" der Arbeitnehmer (der Männeranteil an den Beschäftigten ist sehr hoch) durchgesetzt werden (exportorientierten Sektoren mit einer sehr hohen Kapitalkonzentration pro Beschäftigtem, einer sehr streikanfälligen Arbeitsorganisation und starken Gewerkschaften, vgl. Tillz 1988). Die tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten (noch nicht alle in Kraft) in Branchen mit einem sehr hohen Frauenanteil waren dagegen länger. Sie betrugen am 31.12.1989 durchschnittlich 39.1 h in der Lederindustrie, 38.5 h in der Textil-/Bekleidungsindustrie, 38.8 h im Nahrungs- und Genußmittelgewerbe, 37.5 h im Einzelhandel und 38.5 h bei Kreditinstituten/Versicherungsgewerbe und bei Gebietskörperschaften/Sozialversicherungen, 39.4 h im Wirtschaftsbereich Private Dienstleistungen (darunter 40 h im Hotel- und Gaststättengewerbe) (Angaben nach Bispinck 1990:133).

Zu berücksichtigen ist dabei, daß die effektive Arbeitszeit aufgrund von Überstunden höher liegt als die tariflich vereinbarte Soll-Arbeitszeit²³¹. Das Überstundenvolumen von Männern und Frauen weist sehr starke Unterschiede auf (vgl. Kap. 5.4.1.)²³².

* In der Metallindustrie stellten Ellguth/Schmidt/Trinczek (1989) nach 1987 einen Trend weg von den "Freie-Tage-Regelungen" bei der blockweisen Arbeitszeitverkürzung hin zu wöchentlichen Arbeitszeitverkürzungen und Kombilösungen fest.

Diese Tendenzwende nach 1985 wird erklärt durch die Zunahme des zu verkürzenden Arbeitszeitvolumens. Während 1987 die Arbeitszeitverkürzung

231. Während die tariflich vereinbarte Sollarbeitszeit in der BRD mit zu den kürzesten im internationalen Vergleich gehört, nimmt die Bundesrepublik bei einem Vergleich der effektiven Arbeitszeiten in Europa nur einen Mittelplatz ein (ILO 1988:24).

232. Ein Prozeß der Angleichung der Erwerbsarbeitszeiten von Frauen und Männern im internationalen Vergleich läßt sich nur in den skandinavischen Ländern feststellen. Die geringsten Unterschiede weist Finnland auf (Bergmann 1989).

zunächst nur 18 Minuten pro Tag ausmachte, sich deshalb täglich nur relativ geringfügig auswirkten und zu "Freizeitblöcken" gebündelt wurde, betrug die Arbeitszeitverkürzung zusammen mit dem 1985 realisierten Verkürzungsvolumen demgegenüber 1988 2.5 bzw. 3 Stunden wöchentlich, täglich also 30 bzw. 36 Minuten, wodurch eine tägliche Arbeitszeitverkürzung "spürbarer" und damit für Arbeitnehmer/innen attraktiver wurde. Gleichzeitig wurde Arbeitszeitverkürzung durch "Freizeitblöcke" durch die Zunahme (14 Tage bzw. 17 freie Tage pro Jahr ab 1.4.1988) für Unternehmen immer schwieriger im Arbeitsablauf zu organisieren, noch dazu wenn den Arbeitnehmer/innen Optionen eingeräumt wurden, wann sie die freien Tage nehmen wollten. Dieses Element "individueller Zeitsouveränität" wurde aus betriebsorganisatorischen Gründen wieder abgebaut zugunsten kollektiv einheitlicher Regelungen. Als Grund für den Rückgang von "frühen Freitagsschluß-Vereinbarungen" in dem von ihnen untersuchten Bereich nehmen Ellguth/Schmidt/Trinczek (1989) die vermutete geringere Akzeptanz von Samstagarbeit bei freiem Freitagnachmittag durch Arbeitnehmer/innen an, die von Unternehmen jedoch angestrebt wird.

Dieser Trend zur täglichen statt zur blockweisen Arbeitszeitverkürzung ist für eine mögliche Arbeitszeitumverteilung der Geschlechter in der Haushaltsökonomie günstig, denn "Freizeitblöcke" ermöglichen keine kontinuierliche Beteiligung von Männern an den regelmässig anfallenden Tätigkeiten und sind mit den "Eigenzeiten" der an Bedürfnissen orientierten Rythmen von Kindern und anderen in Haushalten genausowenig kompatibel wie mit der Zeitorganisation der Infrastruktur (Schulen, öffentliche Einrichtungen, Ladenöffnungszeiten etc., vgl. CREW 1990). Es bleibt jedoch empirisch zu untersuchen, ob dieser Trend weg von den "Freie-Tage-Regelungen" sich auch in den anderen Tarifbereichen feststellen läßt und welchen

Einfluß die Betriebsgröße auf diese Trends hat:²³³.

- * Diesen Arbeitszeitverkürzungen stehen gegenüber Flexibilisierungsgewinne der Unternehmen, die vor allem die Lage und die Verteilung der Arbeitszeit betreffen.

Die Metalltarifverträge von 1987 sahen die Möglichkeit vor, die Arbeitszeitverkürzung auf betrieblicher Ebene flexibel zu vereinbaren durch die Möglichkeit unterschiedlicher Verteilung der Arbeitszeiten. Die Tarifverträge für den Metallbereich von 1990 sehen ausdrücklich die Möglichkeit der Ausdifferenzierung für verschiedene Beschäftigtengruppen vor. Die betrieblichen Arbeitszeitanrangements werden immer stärker ausdifferenziert und komplexer. Das Ziel einer möglichst einheitlichen Arbeitszeitverkürzung für alle Beschäftigten, um der Aufspaltung der Belegschaften in Gruppen mit verschiedenen betrieblichen Zeitmustern entgegenzuwirken, konnte von den Gewerkschaften nicht aufrechterhalten werden und ist in den Tarifvereinbarungen der IG Metall 1990²³⁴ durch eine

233. Ellguth/Schmidt/Trinczek (1989) weisen für den von ihnen untersuchten Tarifbereich nach, daß die Betriebsgröße einen großen Einfluß hat und daß für Großbetriebe aufgrund ihres strategischen Interesses an der Ausweitung der Betriebsnutzungszeiten wöchentliche Arbeitszeitverkürzungen eine geringere Rolle spielten, "Freie-Tage-Regelungen" und Blockausgleich im Gegenzug zu Sonderschichten oder Wochenendarbeit dagegen verbreiteter waren.

234. Die Metalltarifverträge von 1990 regeln die Wochenarbeitszeit mit einer Laufzeit der Tarifverträge von 8 Jahren (bis Ende 1998). Die Arbeitszeit soll vom 1. April 1993 an auf 36 Wochenstunden und vom 1. Oktober 1995 an auf 35 Wochenstunden verkürzt werden. Ein Teil der Belegschaft (bis zu 13 %) kann auch künftig 40 Wochenstunden arbeiten und dabei zwischen einer höheren Bezahlung oder Freizeitausgleich (bei Bezahlung der tariflichen Arbeitszeit) in einem oder mehreren Freizeitblöcken im Laufe von 2 Jahren wählen. Keine Arbeitnehmerin/kein Arbeitnehmer kann zur 40 Stunden-Woche gegen ihren Willen gezwungen werden. Da diese Regelung durch Tarifvertrag ausreichend konkretisiert wurde, haben die Betriebsräte bei der Umsetzung der Arbeits-

(Fortsetzung auf folgender Seite)

"regulierte Ausdifferenzierung" der Beschäftigtengruppen ersetzt worden, die einen Teil der Belegschaft (prozentual begrenzt auf 13 %) von der Arbeitszeitverkürzung ausnimmt und eine 40-Stunden-Woche für diese Gruppe beibehält. Der Preis der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung ist die Auflösung einheitlicher, standardisierter Arbeitszeiten für alle Beschäftigten.

* Die Laufzeiten der Tarifverträge haben sich in den letzten Jahren in einigen wichtigen Bereichen erheblich verlängert.

65 % der 1989 abgeschlossenen Tarifverträge mit einer Laufzeit von 36 bis 43 Monate und 60 % mit einer Laufzeit von 44 bis 48 Monaten wurden im Wirtschaftsbereich "Investitionsgüter" abgeschlossen (Bispinck 1990:129). Der Metalltarifvertrag von 1990 sieht erstmals eine Rekordlaufzeit von 8 Jahren vor. In den "streikempfindlichsten" und unterbrechungsanfälligen Produktionsbereichen mit einer sehr komplexen Zeitorganisation erhöhte sich die Laufzeit von Tarifverträgen - ein Element wachsender Zeitstabilität als Voraussetzung eines Systems mit zunehmender flexibler Zeitorganisation.

9.2. Flexibilisierungsgewinne der Unternehmen - differenzierte Arbeitszeiten und der Trend zum "IRWAZ"

Die flexibilisierenden Bestandteile waren seit 1985 vor allem in Betriebsvereinbarungen enthalten waren, da Tarifverträge die Umsetzung der

(Fortsetzung von voriger Seite)

zeitverkürzung nicht mehr die Aufgabe (wie noch in den Metalltarifverträgen von 1987 festgeschrieben), durch Betriebsvereinbarung die Arbeitszeitverkürzung auf Betriebsebene auszugestalten. Damit hat sich der Trend zur Verlagerung der Arbeitszeit-Normierung auf die Betriebsebene zwar nicht grundsätzlich umgekehrt. Aber die Gewerkschaften haben in einigen Fragen die Regelungsebene wieder auf das Tarifvertragsniveau zurückgeholt.

Arbeitszeitverkürzungen auf die Betriebsebene verlagert hatten und damit bereits das Flexibilisierungspotential für Unternehmen durch die Möglichkeit der stärkeren Anpassung an die spezifischen betrieblichen Bedürfnisse erhöht war. Flexibilisierungsbestandteile waren vor allem

- die Differenzierung der Arbeitszeiten
- die Variabilisierung der Arbeitszeiten.

Unter differenzierten Arbeitszeiten wird die Zuweisung unterschiedlicher individueller regelmässiger wöchentlicher Arbeitszeiten (IRWAZ) an verschiedene Beschäftigte bei Beachtung einer tariflich festgelegten Ober- und Untergrenze sowie einer betriebsdurchschnittlich einzuhaltenden Arbeitszeit verstanden. Diese anfangs noch nicht so stark genutzte Möglichkeit hat mit der Zunahme des zu verkürzenden Arbeitszeitvolumens im Laufe der Jahre an Bedeutung gewonnen und ist in den Metalltarifverträgen 1990 in regulierter Form zum neuen Paradigma geworden.

Unternehmen haben dadurch die Möglichkeit, Arbeitskräfte mit "knappen" Qualifikationen teilweise aus der Arbeitszeitverkürzung herauszunehmen und solchen mit "Massenqualifikationen", die leichter substituierbar sind, überdurchschnittlich verkürzte Arbeitszeiten zuzuweisen. Es ist damit zu rechnen, daß vor allem hochqualifizierte Arbeitnehmer/innen und vor allem Angestellte davon betroffen sein werden.

Unter Variabilisierung der Arbeitszeiten wird die ungleichmässige Verteilung der Arbeitszeiten auf die einzelnen Arbeitstage bzw. Arbeitswochen verstanden. Die Funktion dieser Flexibilisierungsform für Unternehmen ist es, die regelmässigen Schwankungen des Arbeitsanfalls abzufedern, ohne die auf andere Instrumente (teure Überstunden) zurückgegriffen werden müßte.

Andere Formen sind "versetzte Arbeitszeiten", wo z.Bsp. Pausenzeiten mit 15minütiger Dauer versetzt werden, um teure Engpaßmaschinen ohne Unterbrechung durchlaufen zu lassen - eine Art versteckte Einführung von

Schichtarbeit (Ellguth u.a. 1989) vor allem im technischen Angestelltenbereich.

In diesem Zusammenhang ist die Zunahme der Wochenendarbeit zu erwähnen. Repräsentative empirische Untersuchungen dazu liegen nicht vor, einige Daten deuten jedoch auf eine starke Verbreitung vor allem in Großbetrieben hin²³⁵. Sonntagsarbeit ist nur in wenigen Betriebsvereinbarungen enthalten. Die Wochenendarbeit konzentriert sich auf den Samstag.

9.3. Die Arbeitszeitverkürzung blieb bisher ohne Auswirkung auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Haushalten

Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung ist eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für eine Umverteilung von Arbeitszeiten inklusive Hausarbeitszeiten zwischen den Frauen und Männern. Die "patchwork"-artige Struktur von Zeit- und Arbeitsorganisation, die Frauenarbeit kennzeichnet (Balbo 1984), greift auf die Zeitorganisation der Erwerbsarbeit zunehmend auch von Männern über. Die Zeiten der einheitlichen, gleichförmigen und starren Arbeitszeitorganisation für einen sehr großen Teil der Arbeitskräfte sind vorbei.

Die seit 1985 tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeitverkürzungen haben die Soll-Arbeitszeiten auf durchschnittlich 37.7 Wochenstunden (1990) abgesenkt. Diese Entwicklung der Verkürzung der Arbeitszeit ist eine notwendige, aber noch keine hinreichende Bedingung für die Umverteilung der Hausarbeitszeiten zwischen Frauen und Männern. Dieses Ergebnis (das bei einer Arbeitszeitverkürzung von nur 1 1/2 (1989) bzw. 2 Stunden (1990) pro

235. Ellguth u.a. (1989) stellten im von ihnen untersuchten Gebiet (Metalltarifbereich Nürnberg/Erlangen/Fürth) in mehr als 50 % der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten 1987 Samstagsarbeit fest. Über den Umfang werden keine Angaben gemacht.

Woche auch zu erwarten war, wird durch eine empirische Studien (Tegen 1999) belegt.

Tegen befragte 170 ArbeitnehmerInnen (135 Männer, 35 Frauen) der Hamburger Metallindustrie über ihre Beteiligung an der Hausarbeit, die Beurteilung der Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf die Beteiligung von Männern an der Hausarbeit sowie die unterschiedliche Auswirkung verschiedener betrieblicher Umsetzungsmodelle. Zwar beurteilten zwei Drittel der Männer die möglichen Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf eine Erhöhung ihrer Hausarbeitsbeteiligung positiv (die Frauen waren viel skeptischer). Aber bereits die Frage nach ihrer tatsächlichen Auswirkung zeigte, daß nur 3 von 10 Männern angeben, sie würden sich stärker an der Hausarbeit beteiligen (und es handelte sich um subjektive Selbsteinschätzungen - wer weiß, was ihre Partnerinnen gesagt hätten). Von diesen 30 % gab die Hälfte an, mehr Einkäufe und Besorgungen zu machen; jeder Fünfte führte mehr Reparaturen an Haus und Auto durch; nur jeder 12. beteiligte sich mehr an der Versorgung der Kinder oder der Reinigung der Wohnung. Mehr Zeit in Kinderbetreuung und Putzen investierten also nur etwa 2,5 % der Befragten. Von Fortschritten kann also kaum die Rede sein. Die Untersuchung ergab ferner, daß die verschiedenen betrieblichen Umsetzungsmodelle der Arbeitszeitverkürzung keine unterschiedlichen Auswirkungen auf die Veränderungen im Haushaltsbereich hatten.

Mehrere Faktoren spielen dabei eine Rolle. Die tariflich vereinbarten Soll-Arbeitszeiten und die effektiv geleisteten Arbeitszeiten unterschieden sich stark. Das ist vor allem auf das erhebliche Volumen an Mehrarbeit (Überstunden) zurückzuführen. Diese Form der Arbeitszeitflexibilität "nach oben" ist durch die Arbeitszeitverkürzungen nicht eingeschränkt worden. Überstunden werden vor allem von Männern geleistet. Eine wirksame Beschränkung der e f f e k t i v e n wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit fehlt jedoch.

Der Trend zur Auflösung gleichförmiger Arbeitszeitorganisation und einheitlicher Standards setzt sich also auch innerhalb der von den Tarifvertragsparteien vereinbarten "Normalarbeitszeiten" durch, Arbeitszeiten werden immer weiter ausdifferenziert. Die neuen Erscheinungsformen der Differenzierung und Variabilisierung von Arbeitszeiten im Rahmen einer tariflich nach oben begrenzten Wochenarbeitszeit repräsentieren den Typus der Flexibilisierung des "Normalarbeitsverhältnisses" durch "Verflüssigung" der Zeit innerhalb tarifvertraglich normierter Rahmenbedingungen und durch prozedurale Regelungen, durch die Gewerkschaften und Betriebsräte an der betrieblichen Umsetzung beteiligt werden.

Flexibilisierung und Arbeitszeitverkürzung bilden so keine Gegensätze (und die Zustimmung zu weiterer Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten war der Preis, den die Gewerkschaften für die Durchsetzung allgemeiner Arbeitszeitverkürzungen zahlten).

Die Arbeitszeitverkürzung ließ das normative Modell des "Normalarbeitsverhältnisses" und dessen Privilegierung im Vergleich zu "atypischen" Arbeitsvertragsformen mit abweichender Zeitorganisation unberührt. Der unterschiedliche Status von an "Männerzeiten" und an Frauenzeiten orientierten normativen Modellen des Arbeits- und Sozialrechts bleibt aufrechterhalten.

Was Männer in ihrer "Freizeit" tun, hat mit kulturellen Vorstellungen von Rollen und Arbeitsteilung zu tun sowie mit der Durchsetzungsfähigkeit und "bargaining power" von Männern und Frauen. Männern erhöhen ihre Beteiligung an der Hausarbeit nicht freiwillig, sondern die stärkere Beteiligung von Männern an der Hausarbeit müssen Frauen erkämpfen (und welches rational handelnde männliche Individuum gibt freiwillig das Privileg auf, von Hausarbeit befreit zu sein?). Die Stärkung der Verhandlungsmacht von Frauen hat sehr viel mit Umverteilung von Einkommen und Einkommenschancen zu tun. Die Arbeitszeitverkürzung kann die Arbeitsmarktchancen von Frauen und die Einkommensverteilung zwischen den Geschlechtern nur verändern, wenn die

Verkürzung viel radikaler ist und dadurch auch mehr neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Die Beschäftigungswirkung der bisherigen Arbeitszeitverkürzung war sehr gering und wurde durch Arbeitsintensivierung und Überstunden weitgehend konterkariert.

Arbeitszeitverkürzung ist und bleibt eine entscheidende Forderung - es geht jedoch weiter um die Durchsetzung der alten Utopie des allgemeinen 6- bzw. 4-Studentages. Und es geht um die Veränderung der normativen Standards, durch die kürzere Arbeitszeiten ökonomisch und rechtlich diskriminiert werden und das an "Männerzeiten" orientierte Vollzeitarbeitsverhältnis auf Kosten der "invisible hands" von Hausfrauen Paradigma bleibt.

10. Deregulierung und Aufhebung der Arbeitszeitbeschränkungen als Chance für Frauen ?

10.1. Die neoklassischen Argumente für eine Deregulierung des Arbeitsmarktes

Forderungen nach Deregulierung des Arbeitsmarktes²³⁶ werden damit begründet, daß bestimmte Rechtsnormen (vor allem Kündigungsschutz, Arbeitszeitbeschränkungen, eingeschränkte Zulässigkeit "atypischer" Arbeitsvertragsformen, Beteiligungsrechte von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen, besonderer Frauenarbeitsschutz) Hindernisse ("rigidities") für die Selbstregulierungsmechanismen des Marktes darstellten und Dysfunktionalitäten verursachten. Staatliche Arbeitsmarktregulierung verletze den Grundsatz der Tarifvertragsfreiheit. Als Marktzutrittsbarrieren erschwerten Arbeitsrechtsnormen den Arbeitsmarktzugang für "outsider", auch für Frauen. Durch die Beseitigung arbeitsrechtlicher Schutznormen würden die Lohnkosten gesenkt, dadurch arbeitsintensive Bereiche mit hohem Lohnkostenanteil begünstigt (besonders Kleinbetriebe, Mittelbetriebe, Handwerk) und so Neueinstellungen und die Schaffung neuer Arbeitsplätze ermöglicht. Die Forderungen nach Beseitigung von Rechtsnormen sind unterschiedlich weitgehend (unangetastet bleiben in jedem Fall Eigentumsrechte, die Vertragsfreiheit, die Durchsetzbarkeit von Verträgen)

236. Die Forderung nach "Mehr Markt im Arbeitsrecht" (Kronberger Kreis 1986) beinhaltet den weiteren Abbau geltender Kündigungsschutzregeln, die Aufhebung der durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 bereits eingeschränkten Sozialplanregelungen des Betriebsverfassungsgesetzes, die Beseitigung des Arbeitsvermittlungsmonopols der Bundesanstalt für Arbeit, die Abschaffung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen, eine über das BeschFG 1985 hinausgehende Erleichterung befristeter Arbeitsverträge und eine verstärkte Verlagerung kollektivvertraglicher Vereinbarungen und der Regelungskompetenz von der Ebene der Tarifvertragsparteien auf die Ebene von Betriebsvereinbarungen.

und unterscheiden sich stark in Begründungsansatz und Differenziertheit²³⁷. Deregulierungsforderungen, die überwiegend von neoliberalen und konservativen Kräften erhoben wurden, finden sich im Kontext der Debatte über die Einführung einer Grundsicherung auch im linken Spektrum²³⁸.

Die Konkurrenzsituation für Frauen würde sich verbessern, so das Argument, wenn durch Beseitigung von Marktzutrittsbarrieren, die "Arbeitsplatzbesitzer" schützen, eine Öffnung für "outsider" stattfinden würde, insbesondere durch Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen (Teilzeitarbeit, Kapovaz, Job-sharing, erweiterte Zulässigkeit von Schicht- und Wochenendarbeit), Beseitigung diskriminierender Vorschriften des besonderen Frauenarbeitsschutzes (Arbeitszeitbeschränkungen der Arbeitszeitordnung, Nachtarbeitsverbot und Beschäftigungsverbote) sowie die erweiterte Zulässigkeit "atypischer" Arbeitsvertragsformen, insbesondere befristeter Arbeitsverträge.

Im Modell des "perfekten Marktes" könnte eine Deregulierung dazu führen, daß Frauen einen höheren Anteil von Arbeitsplätzen erhalten, wenn sie ihre Arbeitskraft zu Preisen und/oder Bedingungen anbieten, die unter denen ihrer männlichen Konkurrenten liegen ("Substitutions-Hypothese"). Eine Ausweitung der Frauenbeschäftigung durch Substitution von männlichen Arbeitnehmern wäre demnach denkbar.

237. Zur Auseinandersetzung mit Theorien der Deregulierung des Arbeitsmarktes vgl. Simitis (1985), Schmid (1986), Däubler (1988a; 1988b), Mückenberger (1989 ; 1990), Büchtemann (1990), Buttler (1990). Teubner (1985:329-334) setzt sich ausführlich mit den Theorien von Hayek auseinander. Die Forderungen nach Abbau tarifvertraglicher Normsetzungskompetenzen und Flexibilisierung von Löhnen diskutieren Buttler (1990:69-76), Neumann (1990:109-114), Matzner (1986), Herr (1987).

238. Vgl. z.Bsp. Van Parijs (1990:19 ff.) und die kontroversen Diskussionsbeiträge bei Opielka/Vobruba (1986).

10.2. Kritik

- Die Modelle der neoklassischen Deregulierungsvertreter beruhen weitgehend (mit Ausnahme von Hayek²³⁹) auf der unzutreffenden Annahme des "perfekten Marktes" und gehen simplifiziert von der Substituierbarkeit bestimmter Arbeitsformen (z.Bsp. Überstunden) der "insider" durch andere Arbeitsformen (z.Bsp. befristete Verträge oder Teilzeitarbeit) von "outsidern" (Arbeitslose, Frauen) aus.
- Die Funktion von Rechtsnormen bei der Organisation des Arbeitsmarktes (Koordination, Reduzierung von Unsicherheiten, Senkung von Transaktionskosten) wird reduktionistisch interpretiert.
- Die Teilrationalität von Märkten wird hypostasiert und die Bedeutung marktexterner Faktoren vernachlässigt. Die Arbeit von Frauen in der Haushaltsökonomie wird ausgeblendet (zugleich als "Infrastruktur" vorausgesetzt), deren Auswirkung auf die Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt wird so perpetuiert.
- Unter diesen Voraussetzungen können einzelne Deregulierungsmaßnahmen zwar eine teilweise Marktöffnung für Frauen darstellen. Ob dies nur eine quantitative Ausweitung qualitativ schlechter Arbeitsplätze ist oder nicht, ist jedoch im Einzelnen empirisch zu untersuchen. Grundsätzlich ist im Interesse von Frauen eine Dekonstruktion des an "Männerzeiten" orientierten "Normalarbeitsverhältnisses" wünschenswert. Die gegenwärtigen Flexibilisierungstrends sind jedoch ein "Nullsummenspiel" auf Kosten von Frauen.

10.2.1. Die Fiktion des "perfekten Marktes" in neoklassischen Deregulierungsmodellen

Die meisten Deregulierungsstrategien setzen ein Modell des "perfekten Marktes" voraus und setzen den Arbeitsmarkt mit anderen Gütermärkten gleich²⁴⁰. Der Markt ist jedoch "imperfekt", die Konkurrenz auf der Seite der

239. In der differenziertesten Variante der Deregulierungstheorien wird von Hayek nicht ein "perfekter Markt" vorausgesetzt, sondern die Vereinfachung komplizierter Marktprozesse durch simplifizierte Modelle kritisiert (Hayek 1972, 1973 - 1979).

240. Wolfram Engels vom Kronberger Kreis: "Für Arbeit gilt nichts anderes als für Bananen, Eisenbahnfahrkarten und Teppichböden: Wenn der Preis steigt, dann geht die Nachfrage zurück. Wenn Arbeitslosigkeit entsteht, dann sind immer die Arbeitskosten zu hoch." (Engels 1985:35).

Anbieter/innen von Arbeitskraft eingeschränkt :

- Horizontale und vertikale Arbeitsmarktsegregation : Frauen und Männer konkurrieren in den meisten Fällen nicht um dieselben Arbeitsplätze (nach Branche/Sektor, Beruf/Qualifikation, Hierarchieebene, Arbeitszeitorganisation) (Jonung 1984, Doeringer/Piore 1971, Beck-Gernsheim 1976, Autorinnengemeinschaft 1990).
- Interne/externe Arbeitsmärkte : der Zugang zu internen Arbeitsmärkten ist für Frauen, die in kleineren Betrieben überrepräsentiert und in Großbetrieben unterrepräsentiert sind, deren "bargaining power" geringer ist und die in Gewerkschaften/Betriebsräten unterrepräsentiert sind, schwieriger (Doeringer/Piore 1971, Sengenberger 1987).
- Lohnkosten : die Lohnkosten unterscheiden sich erheblich nach Betriebsgröße, Branchen, Grad der "Feminisierung" von Tätigkeiten (Craig/Garnsey/Rubery 1984, Autorinnengemeinschaft Paderborn 1989, Gerlach/Schmidt 1989).
- Organisationsgrad, Gewerkschaftseinfluß, "bargaining power" : Der gewerkschaftliche Organisationsgrad von Männern ist wesentlich höher, innerhalb der Verbandshierarchien und betrieblichen Interessenvertretungen sind Frauen unterrepräsentiert. Die "bargaining power" von Beschäftigten in Sektoren der Produktion mit einem hohen Anteil von Männern an den Beschäftigten (z.Bsp. Investitionsgüterindustrie, exportorientierte Sektoren, Sektoren mit einer hohen Kapitalkonzentration pro Beschäftigten, vgl. Tilly 1988) ist in vielen Bereichen höher als in Bereichen mit einem hohen Frauenanteil (Dienstleistungsbereich, Textilindustrie, Sektoren mit einem hohen Lohnkostenanteil). Deregulierung kann Gruppen mit schwacher Lobby, unzureichender Repräsentation, geringer Marktmacht und "bargaining power" weiter schwächen (Simitis 1986:44). Deregulierungsstrategien erhöhen die Macht einer kleinen Gruppe von Individuen auf dem Arbeitsmarkt auf Kosten schwächerer Gruppen (Schmid 1986, Rubery 1988).
- Ungleiches Arbeitszeitangebot von Frauen und Männern aufgrund marktexterner Faktoren : die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die überwiegende Zeitallokation von Frauen in der Haushaltsökonomie, verstärkt durch fehlende oder unzureichende Infrastrukturen mit inkompatibler Zeitorganisation (asynchrone Öffnungs- und Betriebszeiten von öffentlichen Einrichtungen, Kindergärten²⁴¹, Schulen, Geschäften und Betrieben, öffentlichen Verkehrsmitteln²⁴¹).

Diese Aspekte sind zu berücksichtigen, um die Auswirkungen von Deregulierungsmaßnahmen auf Frauenarbeit ohne falsche Simplifizierungen

241. Ausführlich dazu CREW (1990) und Moss (1988).

abzuschätzen - und sie können nur durch empirische Untersuchungen verifiziert werden²⁴². International vergleichende Untersuchungen über die Auswirkungen der Rezession auf Frauenbeschäftigung weisen darauf hin, daß die Substitutionshypothese (die auch den Theorien über positive Beschäftigungseffekte der Deregulierung für Frauenbeschäftigung zugrunde liegt) nur begrenzt haltbar ist. So haben italienische Untersuchungen z.Bsp. ergeben, daß der Frauenanteil in der (deregulierten) Schattenwirtschaft nicht erheblich höher ist als auf dem offiziellen Arbeitsmarkt (Bettio 1988)²⁴³.

Die behaupteten positiven Beschäftigungseffekte der Senkung arbeitsrechtlicher Schutzstandards durch die erweiterte Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 haben sich ebenfalls weitgehend als unzutreffend herausgestellt. Eine repräsentative empirische Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Büchtemann/Hoeland 1989) ergab nur sehr geringe positive Beschäftigungseffekte, die durch Substitutions- und Mitnahmeeffekte weiter geschmälert werden.

242. Eine Diskussion der verschiedenen ökonomischen Hypothesen über die Funktion der Frauenarbeit und ihre mögliche Kompatibilität vor dem Hintergrund der Auswirkungen der Rezession auf Frauenbeschäftigung findet sich in Humphries (1988:16ff.). Die möglichen Auswirkungen weiterer Deregulierungsmaßnahmen auf Frauenbeschäftigung im Zusammenhang mit der Vollendung des EG Binnenmarktes 1992 (ein Thema, das in bisherigen Forschungsarbeiten völlig vernachlässigt wurde) untersucht Jackson (1990).

243. Eine Diskussion der möglichen Auswirkungen weiterer Deregulierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Vollendung des EG/Binnenmarktes 1992 auf Frauenbeschäftigung / in den bisherigen Forschungsarbeiten völlig vernachlässigt - findet sich bei Jackson (1990).

10.2.2. Die Funktion von Rechtsnormen bei der Organisation von Märkten wird
reduktionistisch interpretiert.

Der Beitrag von Rechtsnormen zur Stabilisierung von Märkten und zur Senkung der Transaktionskosten wird vernachlässigt.

Durch Normierung von Vertragsformen und Arbeitsbedingungen trägt Recht zur Standardisierung von Märkten, zur Vereinheitlichung der Konkurrenzbedingungen und damit zur Reduzierung von Transaktionskosten bei. Die integrative Funktion arbeitsrechtlicher Normen reduziert die Kosten, die durch Konflikte, Arbeitsunterbrechungen, Streiks entstehen können. Die Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene stellt sich als Form des Ko-Managements dar und leistet einen Beitrag zur Organisation stabiler interner Arbeitsmärkte (Streeck 1984, Krause 1985). Einheitliche Normen setzen Qualitätsstandards und können so qualitäts- und produktivitätsfördernde Wirkungen haben (Schmid 1986, Sengenberger 1990). Die Verminderung bestimmter Risiken für Beschäftigte bei Arbeitslosigkeit, Krankheit, Alter erhöht die Mobilitätsbereitschaft.

Je differenzierter und komplexer die Organisation eines Unternehmens wird, desto wichtiger werden normierte Regeln der Organisation und Kooperation. Je schwieriger die Substituierbarkeit von Arbeitskräften durch alternative Arbeitnehmer/innen ist, desto notwendiger ist Kooperation nach vereinbarten Regeln. Dies wird durch unterbrechungsanfällige Produktionsorganisation ("Just-in-time" Produktion) oder hohe Kosten bei Ausfall kapitalintensiver Ausrüstung noch verstärkt. Von Arbeitgeberseite ist in der Bundesrepublik das Mitbestimmungsmodell nicht ernsthaft in Frage gestellt worden²⁴⁴. Der Bericht der von der Bundesregierung eingesetzten "Deregulierungskommission", der Anfang 1990 vorgelegt werden sollte, ist nach Protesten von Teilen der

244. Die Kritik des Kronberger Kreises (1983:11 f.) am Mitbestimmungsmodell ist sehr vorsichtig formuliert.

Arbeitgeberverbände aufgrund des zu forschenden Vorgehens der Deregulierungskommission zunächst auf Eis gelegt worden. - Und nachdem die DDR so weitgehend "dereguliert" worden ist, besteht zunächst wohl mehr Bedarf an Regulierung der durch "mehr Markt" verursachten "Unsicherheiten".

Ändert sich die Umwelt, so kann eine Anpassung der Normen an veränderte Bedingungen erforderlich werden ("Flexibilisierung"). Verschiedene Untersuchungen kommen zu dem Ergebnis, daß regulierte Anpassungsprozesse der Anpassung durch "Deregulierung" überlegen sind in einer Situation, wo sich eine Verschiebung der Nachfrage von Produkten der Massenfertigung zu differenzierten "high quality" Produkten stattfindet (Piore/Sabel 1984). Streeck (1987a) kam in einer international vergleichenden Studie der Restrukturierungsprozesse in der Automobilindustrie zu dem Ergebnis, daß regulierte Anpassungsprozesse höhere Beschäftigungseffekte erzielten und Faktoren dazu die verbesserte Organisation interner Arbeitsmärkte, Kooperation von Unternehmensleitung und Gewerkschaften, eine flexible, nicht-tayloristische Arbeitsorganisation sowie ein hohes Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte seien. Regulierung kann so ein Anstoß für komplexere und anspruchsvollere Anpassungsstrategien sein und Anreize zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit und Rationalisierung setzen²⁴⁵. Diese allgemeinen Überlegungen verweisen auf die Notwendigkeit, das Verhältnis von

245. Die Möglichkeiten der Ausdehnung diversifizierter "high quality" Produktion werden jedoch häufig zu optimistisch gesehen. Massenproduktion wird in bestimmten Bereichen bestehen bleiben, und die Öffnung osteuropäischer Absatz- und Arbeitsmärkte mit einem niedrigeren Lohnniveau könnten dies verstärken. Durch Fortschritte bei der Produktionsorganisation (flexible Fertigungssysteme, "Just-in-Time"-Produktion, computergesteuerte Vernetzung und optimales Timing bei Anlieferung) können nach Angaben der "Wirtschaftswoche" (4.4.1986) bis zu 35 % aller Kosten eingespart werden, so daß in manchen Bereichen die "Rückholung" von Teilen der Massenproduktion möglich erscheint, die erst in "Billiglohnländer" ausgelagert wurde. Eine kritische Diskussion der Grenzen der "post-fordistischen" Transformation der Arbeit findet sich in dem von Stephen Wood (1989) herausgegebenen Sammelband ("... es gibt keinen Grund zu vermuten, daß Veränderungen in der Arbeitsorganisation alle in die gleiche Richtung zielen", ebd. S.43).

Stabilität durch Rechtsorganisation zu kontraproduktiven Effekten durch "rigidities" konkret und empirisch zu untersuchen. Darauf weist auch der konjunkturelle Charakter der Forderungen nach Deregulierung als "Begleitphänomen der Rezession" (Simitis 1985:106) hin, denn in Zeiten der Vollbeschäftigung wurde Regulierung nicht als Hindernis für das Funktionieren von Märkten gesehen (so wurde z.Bsp. der Kündigungsschutz in den 70er Jahren ausgeweitet und drei EG-Richtlinien über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsrecht verabschiedet).

Während von neoliberalen Deregulierungsvertretern die hier betonte potentielle produktivitätssichernde Funktionalität von Regelungen negiert wird und Arbeitsmarktinstitutionen im Hinblick auf Allokationseffizienz als dysfunktional betrachtet werden, wird von Deregulierungsgegnern oft die Analyse der nicht beabsichtigten, dysfunktionalen Nebeneffekte und Verteilungswirkungen vernachlässigt.

Schutzgesetze haben jedoch grundsätzlich einen ambivalenten Charakter. Sie wirken einerseits als Marktzutrittsbarrieren und Konkurrenzschutz der "insider" gegen die "outsider" und stellen so einen Verdrängungsmechanismus dar. Arbeitszeitregulierungen und besonderer Frauenarbeitsschutz haben auch diese Funktion. Andererseits stellen Vereinbarungen mit marktzutrittbeschränkender Wirkung eine Sicherung von Arbeitsbedingungen dar. Arbeitszeitregulierungen bilden so einen Schutz gegen eine mögliche Verschlechterung durch die schrankenlose Ausweitung der Konkurrenz, indem auf der Angebotsseite von Arbeitskraft die Angebotsmenge reduziert wird. Dies ist im Interesse aller (aktuellen oder potentiellen) ArbeitnehmerInnen unabhängig vom Geschlecht.

So ist sicherlich die Beseitigung einer Reihe von dysfunktionalen Bestimmungen des besonderen Frauenarbeitsschutzes sinnvoll, die auf Geschlechtsrollenstereotypen beruhen, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zementieren und Frauen beim Zugang zu einer Reihe von Beschäftigungen diskriminieren. Eine ersatzlose Streichung dieser

Vorschriften birgt jedoch die Gefahr einer bloßen "Nivellierung nach unten" von Schutzstandards in sich, ohne daß dies durch entsprechende Vorteile für Arbeitnehmerinnen (oder Arbeitnehmer) kompensiert würde. Denn diese "Marktzutrittsbarrieren" wie etwa Beschäftigungsverbote für Frauen sind sicherlich nicht die entscheidende Ursache für Arbeitsmarktsegregation oder Diskriminierung von Frauen, die auch dort besteht, wo diese Regelungen nicht gelten, sondern sind nur ein Faktor unter mehreren. Gewerkschaften und Deregulierungsgegner begründen ihren Widerstand deshalb auch damit, daß es letztlich unter dem Vorwand von Flexibilisierung um die Umverteilung von Macht und Handlungschancen zu Gunsten von Unternehmen geht.

Die bisherige "Deregulierung" in der BRD war im Grunde genommen keine, denn es handelte sich weder um ein Absenken der Regulierungsintensität noch der Regulierungsebene. Durch staatliche Gesetze wurde vielmehr ein fehlender Konsens der Tarifparteien ersetzt (dabei wurde die Regulierungsintensität oder -ebene zum Teil noch angehoben). So entpuppte sich die Deregulierungsforderung "als interessegeleitete Propaganda im Mantel vorgeblichen gesellschaftlichen Konsenses über Abbau von Verrechtlichung, Entbürokratisierung und Beschäftigungsförderung" (Buttler 1990:82).

10.2.3. Die Teilrationalität von Märkten wird hypostasiert und die Bedeutung marktexterner Faktoren vernachlässigt.

Die Notwendigkeit der Zeitallokation in Hausarbeit/Eigenproduktion wird nicht thematisiert²⁴⁶ (und so weiterhin als "natürliche Aufgabe der Frau" vorausgesetzt) und die Grenzen des Marktmechanismus zur Bewältigung bestimmter sozialer Aufgaben (z.Bsp. bei der Reproduktion und Kindererziehung, allgemeiner : bei der Bereitstellung kollektiver Güter) verkannt. Daß

246. Eine Kritik der völlig unzureichenden Berücksichtigung der "gender"-Dimension in den verschiedenen Flexibilisierungstheorien findet sich bei Walby (1989) und Jenson (1989).

zukünftige Generationen von Lohnarbeiter/innen, Steuerzahler/innen, Rekruten in der nicht-marktförmigen Haushaltsökonomie hauptsächlich durch die "invisible hand" von Frauen produziert werden, beruht auf dem weitreichenden Konsensus zwischen den Akteuren, die von der un(ter)bezahlten Hausarbeit von Frauen profitieren. Die Subsistenzproduktion privater Haushalte wird ebenso wie die Familiensolidarität als Unterhaltssicherung und alternatives Sozialversicherungssystem beibehalten und durch Deregulierungs- und Flexibilisierungsmaßnahmen noch verstärkt in Anspruch genommen, wenn soziale Kosten "privatisiert" und auf private Haushalte umverteilt werden. Deregulierung, besser : Re-Regulierung stellt sich dar als Umverteilung von Kosten durch rechtliche Zuweisungen zwischen den Teilsystemen Arbeitsmarkt, "welfare" Staat und privaten Haushalten (Deakin 1986, Simitis 1985:128). Frauen mit ihrer "Alternativrolle" als Hausfrau (Offe 1977) bilden dabei ein wesentliches Potential für die Ein- und Ausgliederung aus Arbeitsmärkten.

Die Rechtsinstitutionen außerhalb der Arbeitsmarktes, die diese Funktionen von Haushalten und der Frauenarbeit absichern (vor allem die Ehe und die familienrechtlichen Unterhaltsverpflichtungen zwischen Ehegatten und gegenüber Kindern), die noch viel "rigider" an "Status" als am "Vertrag" orientiert sind, werden von neoklassischen Deregulierungsvertretern nicht in Frage gestellt (was den interessegeleiteten Charakter dieser Forderungen an der Gewinnmaximierung von Firmen und als Männerinteressen verdeutlicht). Soweit Deregulierung von sozialstaatlichen Absicherungen erfolgte und bestimmte soziale Kosten wieder zu Lasten von Haushalten reprivatisiert wurden (z.Bsp. durch die Beseitigung der Ausbildungsförderung von Schülern durch "Bafög", Leistungskürzungen nach dem AFG u.a.²⁴⁷), bedeutet dies

247. Die wichtigsten Lockerungen arbeits- und sozialrechtlicher Standards durch Re-Regulierung (nicht "De"-Regulierung) in der BRD seit 1984 waren Veränderungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes 1984 und des Schwerbehindertengesetz 1986 (Erweiterung der Befugnis von Behörden, Ausnahmegenehmigungen zu erteilen), das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 (Er-

(Fortsetzung auf folgender Seite)

einerseits eine Ausweitung der unbezahlten Frauenarbeit. Dadurch wird zunächst die "Mobilität" von Frauen auf Arbeitsmärkten eingeschränkt. Andererseits kann das weitere Absinken der Haushaltseinkommen durch Kürzung staatlicher Leistungen dazu führen, daß sich das Arbeitsangebot und die Erwerbstätigkeit von Frauen erhöhen. Insgesamt könnte dies jedoch dazu führen, daß die Löhne und der Lebensstandard allgemein sinken. Für Haushalte wäre die Substitution von Erwerbsarbeitszeiten von Männern durch Frauen oder eine Ausweitung der Erwerbsarbeitszeiten von Frauen nicht in jedem Fall rational²⁴⁸ aufgrund der möglichen negativen Einkommenseffekte. Sie könnten jedoch zu diesem a-rationalen Verhalten, die angebotene Arbeitszeit trotz sinkender Preise auszudehnen, gezwungen sein, wenn die Löhne unter eine bestimmte marginale Grenze sinken. Wenn Frauenlöhne sehr niedrig sind, bedingt dies zugleich die verstärkte Abhängigkeit von der Institution Ehe oder von Unterhaltszahlungen anderer Familienmitglieder.

10.2.4. Flexibilisierungstrends als "Nullsummenspiel" auf Kosten von Frauen

Das positive Potential zur Veränderung bisheriger starrer Arbeitszeitstandards und bei der Auflösung des "Normalarbeitsverhältnisses" als Möglichkeit

(Fortsetzung von voriger Seite)

leichterung des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge, Lockerung des Kündigungsschutzes in Kleinbetrieben, Einschränkung der Sozialplanregelung, Liberalisierung der Bestimmungen über Leiharbeit), die Änderungen des Arbeitsförderungsgesetzes (§ 116 AFG reduzierte die staatlichen Transferleistungen an ArbeitnehmerInnen bei Streiks ; 1988 erfolgten weitere Beschränkungen der Leistungen), die staatlichen Leistungen aufgrund des Arbeitsförderungsgesetzes, des Bundessozialhilfegesetzes, der Kindergeldgesetzes, des Bundesausbildungsförderungsgesetzes wurden reduziert (vgl. Mückenberger 1990).

248. Als weitere Folge sinkender Löhne wäre die Kürzung von Sozialleistungen wahrscheinlich, weil wohl keine/r ihre Arbeitskraft zu Preisen verkaufen würde, die unter dem Niveau der Sozialleistungen lägen. Dies würde Probleme der Legitimität des Sozialstaates und von Arbeitsverträgen auslösen.

der Rekonzeptualisierung der (bezahlten und unbezahlten) Arbeit: (Mückenberger 1985) und damit zur Auflösung der rigiden Strukturen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung kommt bisher nicht zum Tragen. Zwar hat die Frauenerwerbsquote in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Auf Frauen entfiel ein größerer Anteil der nach der Rezession neu geschaffenen Arbeitsplätze, was vor allem auf die Zunahme der Teilzeitarbeitsplätze zurückzuführen ist. Die Qualität dieser Arbeitsplätze ist jedoch strittig, sie sind häufig mit relativ niedrigen Löhnen und fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten assoziiert²⁴⁹. Der "indirekten Deregulierung" durch die quantitative Zunahme "neuer" Beschäftigungsformen und die Ausweitung von "atypischen" Arbeitsverhältnissen sowie der Nicht-Anpassung des Systems sozialstaatlicher Absicherungen und Partizipationsanrechte an die gewandelte Beschäftigungsstruktur kommt erheblich größere Bedeutung zu als den direkten "Deregulierungsmaßnahmen" des Gesetzgebers (Büchtemann 1990:240).

10.3. Koordinierte Flexibilisierung gegen Frauendiskriminierung

Dies verdeutlicht die Notwendigkeit von Flexibilisierung durch koordinierte Re-Regulierung und nicht Deregulierung. "Flexibilität" wird hier verstanden als Anpassungsfähigkeit der ökonomischen Organisation an veränderte Umweltbedingungen (Streeck 1987b)²⁵⁰. Die Koordination von Verhaltenserwartungen wird um so notwendiger, je knapper die Zeit und je verflochtener die Ereignisse werden. Diese Koordination ist eine Funktion von Recht: Herstellung, Erzeugung, Management und Sanktionierung kongruent erwartbarer Entscheidungen (Luhmann 1972). Die Funktion eines auf Effizienz wie

249. Vgl. dazu EG Kommission (1990), zur Teilzeitarbeit Büchtemann (1986), Büchtemann/Schupp (1988). Die Funktion atypischer Beschäftigung als "Einstieg" in Arbeitsmarktkarrieren oder als Sackgasse, als "bridges or traps" diskutieren Büchtemann/Quack (1989).

250. "A general capacity of enterprises to reorganize in close response to fluctuations in their environment", "a permanent property of economic organization ... in a situation in which adaptation seems to consist above all in increasing the general capacity to adapt" (Streeck 1987b:290).

Solidarität bedachten Rechts sollte es sein, die Koordinierung mit dem Ziel eines positiven Summenspiels zu unterstützen (Schmid 1986:39) und nicht als Nullsummenspiel (bei dem der Gewinn der Verhaltensfreiheit der einen auf Kosten der Verhaltensfreiheit der anderen geht - wie es zur Zeit der Fall ist). Die Rationalität des Teilsystems Haushaltsökonomie, die mit der Erwerbsökonomie "strukturell verkoppelt" ist, ist in der "Flexibilisierungsdiskussion" zu berücksichtigen - und zwar nicht nur als "Nullsummenspiel" auf Kosten von Frauen als "gender".

11. Modelle der Umverteilung von Zeit und Einkommen zwischen Frauen und Männern

Wie lassen sich die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Kosten der Zeitallokation zwischen Haushalts- und Erwerbsökonomie angleichen ?

"Zeit ist Geld"²⁵¹ - dies gilt auch für Hausarbeit, die unbezahlt oder un(ter)bezahlt ist, denn sie hat ihre "Alternativkosten", die geschlechtsspezifisch unterschiedlich hoch sind. Weil Zeit und Geld als Ressourcen "gepoolt" und gegeneinander ausgetauscht werden, diskutiere ich hier Modelle der Umverteilung von Zeit u n d Einkommen²⁵² im Zusammenhang.

Das normative Ziel der Umverteilung ist "Gleichheit", jedoch nicht allgemein und abstrakt, sondern operationalisiert als Angleichung der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Kosten der Zeitallokation zwischen Haushalts- und Erwerbsökonomie. Dies läßt sich nur als statistischer Mittelwert, als durchschnittliche hypothetische Kosten ausdrücken. Dieses normative Ziel bildet einen Fall "equality of outcome" oder "equality of resources" dar. Damit werden die Probleme und Widersprüchlichkeiten des unklaren Begriffs von "Chancengleichheit" vermieden und ein Bewertungskriterium vorgeschlagen, das auch justitiabel ist und als Maßstab für die Beurteilung "indirekter Diskriminierungen" dienen kann. Die Interdependenz der Diskriminierung von Frauen in der Erwerbsökonomie und ihrer Stellung in

251. Die Formulierung geht auf Benjamin Franklin (1748) zurück. "Bedenke, daß die Zeit Geld ist ; wer täglich zehn Schilling durch seine Arbeit erwerben könnte und den halben Tag spazierengeht, oder auf seinem Zimmer faulenz, der darf, auch wenn er nur sechs Pence für sein Vergnügen ausgibt, nicht dies allein berechnen, er hat nebedem noch fünf Schillinge ausgegeben oder vielmehr weggeworfen" (zitiert nach Weber 1975:40).

252. Eine ausführlichere Diskussion der Einkommensdimension mit empirischen Daten für die BRD und das Vereinigte Königreich und von Strategien zur Einkommensumverteilung zugunsten von Frauen enthält Daly/Scheiwe (1991).

der Haushaltsökonomie, die gewöhnlich ausgeklammert bleibt, wird dabei berücksichtigt. Die Ignoranz eines normativen Begriffs "formaler Gleichheit" gegenüber der substantiellen Ungleichheit kann partiell aufgehoben werden in einem Begriff "gleicher Opportunitätskosten der Zeitallokation". Die Weiterentwicklung dieses Konzepts und dessen Operationalisierung für eine Verwendung als Auslegungskriterium in der Rechtsprechung über Gleichbehandlung ist ein Gegenstand, den ich in weiteren Untersuchungen bearbeiten will.

Eine Angleichung der Kosten der Zeitallokation kann erreicht werden durch

- (1) eine Erhöhung der Opportunitätskosten der Zeitallokation in der Haushaltsökonomie für Frauen (Zeitallokation in Hausarbeit wird für Frauen "teurer" und damit Erwerbsarbeit "billiger")
- (2) eine Senkung der Opportunitätskosten der Zeitallokation in der Erwerbsökonomie für Männer (Zeitallokation in Hausarbeit wird für Männer "billiger" und damit Erwerbsarbeit "teurer")
- (3) eine Senkung der Opportunitätskosten der Zeitallokation in Erwerbsarbeit für Frauen (Erwerbsarbeit wird im Verhältnis zur Hausarbeit für Frauen "billiger")
- (4) eine Erhöhung der Kosten der Zeitallokation in Erwerbsarbeit für Männer (Erwerbsarbeit wird im Verhältnis zur Hausarbeit für Männer teurer).

Umverteilungen von Zeit und Einkommen zugunsten von Frauen sind möglich

- innerhalb von Haushalten zwischen Frauen/Männern/Kindern
- innerhalb des Arbeitsmarktes zwischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen und zwischen Unternehmen und ArbeitnehmerInnen
- zwischen Markt und privaten Haushalten
- zwischen dem Staat und privaten Haushalten
- zwischen Staat, Markt und privaten Haushalten.

Das folgende Schema verdeutlicht die Möglichkeiten der Umverteilungen zwischen verschiedenen Systemen der Allokation von Zeit und Einkommen²⁵³ :

253. Dies wird ausführlicher in Kapitel 6.1.1. über die Hierarchie der Einkommensquellen für Frauen und die ungleiche Verteilung von Einkommensressourcen behandelt.

Arbeitsmarkt alloziert
- Erwerbsarbeitszeit
- Löhne

Familienhaushalte
allozieren :
- bezahlte/ unbezahlte
Arbeitszeit
- Bar-/Naturalunterhalt



Staat alloziert :
- Bar-Transfers
- Dienstleistungen
- Infrastrukturen

Die Interdependenzen und Wechselwirkungen zwischen diesen verschiedenen Systemen sind bei der Diskussion von Umverteilungsmaßnahmen zu berücksichtigen, weil die Situation von Frauen durch ihre Stellung in Erwerbs- und Haushaltsökonomie bestimmt wird und institutionelle Faktoren eine wesentliche Rolle spielen. Da das Fortwirken der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung wesentlich ein Ergebnis der Interaktionen zwischen Haushalts- und Erwerbsökonomie ist, müssen rechtliche Strategien für soziale Veränderungen in ihren Auswirkungen auf die wechselseitige Verstärkung in beiden Ökonomien beurteilt werden (Willekens 1991).

11.1. Umverteilung der Arbeitszeiten durch eine veränderte Regulierung von Arbeitszeiten ?

Eine Voraussetzung dafür ist, daß der Staat als Gesetzgeber die Regelungskompetenz in Fragen der Arbeitszeiten in der Erwerbsökonomie wieder wahrnimmt, die nach dem zweiten Weltkrieg weitgehend auf die Tarifvertragsparteien übergegangen ist. Außerdem ist eine Ausweitung der Kompetenzen für die Regelung der Zeitdimension des öffentlichen Lebens und von Infrastrukturen auch auf kommunaler und regionaler Ebene nötig sowie die Verpflichtung von Staat und Kommunen, die bisher weitgehend vernachlässigte Zeitdimension in der Planung und Verwaltung²⁵⁴ zu berücksichtigen, um die Benachteiligung von Frauen abzubauen. In diesem Zusammenhang sind auch die

254. Zur verkürzten Sicht von Zeit und Raum in Politik und Planung vgl. Rüschemeyer (1982), zum zugrundeliegenden Begriff der Raum/Zeit-Dimension Parkes/Thrift (1975).

Partizipationsrechte von Frauen bei der Organisation und Koordination von Zeitstrukturen zu erweitern. Bisher sind Frauen dabei benachteiligt aufgrund ihrer Unterrepräsentation sowohl in Verbänden bei korporatistischen Zeitregulierungen des Arbeitsmarktes als auch in staatlichen und kommunalen Organen aufgrund der Machtdefizite und geringeren "bargaining power". Die Interessen von Frauen als Benutzerinnen öffentlicher Einrichtungen und Infrastrukturen (Öffnungszeiten von Schulen, Kindergärten, Verwaltungen, öffentlichen Transportmitteln, Ferienregelungen etc.), von privaten Dienstleistungen (Ladenöffnungszeiten) und die Interferenzen zwischen Zeitstrukturen von Arbeitsmarkt, Infrastrukturen und Bedürfnissen privater Haushalte werden viel zu wenig berücksichtigt. Ein wesentlicher Grund ist die fehlende Koordination zwischen diesen verschiedenen "Zeitsystemen" und fehlende prozedurale Regelungen, die die Beteiligung und Anhörung von Frauen als "Managerinnen" der verschiedenen Zeitregimes abzusichern hätten. Die "Reibungsverluste" der Zeitorganisation zwischen den verschiedenen Systemen gehen so hauptsächlich auf Kosten von Frauen, während "Männerzeiten" einheitlicher durch die Zeitstrukturen des Arbeitsmarktes geprägt werden. Deshalb sind "Zeitumbrüche" durch Ereignisse wie Arbeitslosigkeit oder Pensionierung meist auch mit grösseren Identitätskrisen für Männer verbunden als für Frauen.

Eine Umverteilung ist nur möglich, wenn die idealtypischen normativen Modelle von "Männerzeiten" und von "Frauenzeiten" verändert werden. Die Akteure in der Erwerbsökonomie, die in Verbänden als "Männerbündnissen" organisiert sind, haben daran kein vitales Interesse, da sie davon überwiegend profitieren²⁵⁵. Diese "insider/outsider"-Problematik wird in der ökonomischen Diskussion des Rechts über das "Verbandsprinzip" als Steuerungsmechanismus und "collective bargaining-Theorien" diskutiert (Olson 1968, Behrens 1986 ; zur ökonomischen Diskussion vgl. Lindbeck/Snower 1985). Eine "Drittwirkung von Gruppenkompromissen" kann durch Tarifverhandlungen

255. Vgl. die ausführliche Begründung in dem Kapitel über "Kosten und Nutzen der Hausarbeit, Gewinner und Verliererinnen".

entstehen auf Kosten von Personen (Hausfrauen), deren "Zahlungsfähigkeit" nicht durch Arbeitnehmer- oder Unternehmenseinkommen definiert wird. Die Umverteilung kann dann nicht zwischen den an den Tarifverhandlungen beteiligten Gruppen stattfinden, sondern zwischen den Verhandlungspartnern ("insider") und einer dritten Gruppe ("outsider") auf Kosten der Letzteren. Dies ist ein typisches "Steuerungsdefizit" des Verbandsmechanismus (und auch des Marktmechanismus), das durch andere Steuerungsmechanismen ausgeglichen werden muß. Der "welfare state" spielt deshalb für die soziale Stellung von Frauen so eine wichtige Rolle.

Eine Rückverlagerung bestimmter Aspekte der Erwerbs-arbeitszeitregulierung auf die staatliche Ebene erscheint auch nötig zur Überwindung des "Gefangenendilemmas" bei Veränderungen der Zeitorganisation innerhalb des Arbeitsmarktes. Aufgrund des Konkurrenzprinzips der Marktwirtschaft stehen einzelne Unternehmen vor folgender Entscheidung : Wenn nur einige die "sozialen Kosten" der Hausarbeit (Externalitäten auf Kosten von Frauen) internalisieren und die Arbeitszeit in relevantem Umfang verkürzen, um Erwerbsarbeitszeiten und Hausarbeitszeiten kompatibler gestalten, dann riskieren sie aufgrund der damit verbundenen Kosten eine Gewinnreduzierung, die die Gefahr mit sich bringt, durch das Konkurrenzprinzip vom Markt eliminiert zu werden. Solche Maßnahmen müßten durch allgemeingültige Regeln durchgesetzt werden - machen also die Intervention des Gesetzgebers erforderlich. Das Gegenargument ist, daß dadurch die Tarifautonomie als Ausfluß des Grundrechts auf Koalitionsfreiheit eingeschränkt werde - dahinter steckt überwiegend die verständliche Befürchtung, daß angesichts der konservativen Regierungsmehrheit staatliche Regelungen für ArbeitnehmerInnen schlechter sein würden als die tariflichen Vereinbarungen. Der Grundsatz der Tarifautonomie hat jedoch bisher nichts wesentliches daran ändern können, daß Unternehmerverbände und auch weitgehend die Gewerkschaften als "Männerbündnisse" funktionieren (Pinl 1977, Kurz-Scherf 1986). Auch die Interessenkonflikte zwischen Frauen in verschiedenen Situationen (z.Bsp. Interessengegensätze hinsichtlich der Ladenöffnungszeiten zwischen Einkäuferinnen und Verkäuferinnen,

Kassiererinnen; zwischen Verwaltungsangestellten und Benutzerinnen, die nur nach 17 Uhr kommen könnten etc.) werden bei einer bloß arbeitsmarktbezogenen Betrachtungsweise ignoriert.

Damit Tarifpolitik ein geeignetes Instrument wäre, um die Zirkularität der Benachteiligung von Frauen durch die Wechselwirkungen der Arbeitsteilung in Erwerbs- und Haushaltsökonomie zu überwinden, müßten Gewerkschaften auch die Interessen von Frauen als "Hausarbeiterinnen" vertreten. Dies widerspricht jedoch weitgehend der "Verbandslogik" und den korporatistischen Interessen, die auf eine partikulare Interessenvertretung abzielen. Soziologische Untersuchungen belegen, daß korporatistische Interessenvertretungen oft "patriarchalischer" ist als staatliche Organisation. Zwar wird durch eine Ausweitung des "welfare state" die Möglichkeit staatlicher patriarchalischer Kontrolle über Frauen erweitert (Hernes 1987, 1988 ; Nielsen 1983). Dies scheint jedoch das "kleinere Übel" zu sein gegenüber der Abhängigkeit von individuellen Männern und der stärkeren Vernachlässigung von Fraueninteressen in korporatistischen Arrangements und bei der Interessenaggregation in Verbänden, die von Männern dominiert sind.

Rechtliche Reformen, die zu einer Umverteilung der Arbeitszeiten beitragen können, sind die folgenden :

- 1) Allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit in der Erwerbsökonomie
- 2) Reduzierung der Arbeitszeitflexibilität "nach oben" durch strikte Beschränkungen von Überstunden und/oder obligatorischen Freizeitausgleich für Mehrarbeit
- 3) Rechtsanspruch auf Arbeitszeitverkürzung in besonderen Situationen, insbes. für Erziehungs- und Pflegearbeiten
- 4) Erweiterte Rechte auf Freistellung von der Arbeit bei unverschuldeter Verhinderung (z.Bsp. für Betreuung kranker Familienmitglieder), Unabdingbarkeit von § 616 BGB
- 5) Veränderte rechtliche Interpretation des Leistungsbestimmungsrechts des Arbeitgebers hinsichtlich der Arbeitszeit (im Sinne einer "Sozialbindung" der Zeit), Anerkennung eines Rechtsanspruchs von ArbeitnehmerInnen auf Arbeitszeitreduzierung/Veränderung der Lage der Arbeitszeit in bestimmten Situationen

- 6) Arbeits- und sozialrechtliche Aufwertung der Teilzeitarbeit ; Beseitigung der "indirekten Subventionierung" der "geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse"; verbesserte Mindeststandards für andere Formen der Arbeitszeitflexibilität "nach unten"
- 7) Stärkung der Partizipationsrechte von Frauen auf den verschiedenen Regulierungsebenen und Maßnahmen zur Erhöhung ihrer "bargaining power"
- 8) Reform von Zeitmodellen im Sozial- und Steuerrecht, die direkt oder indirekt Frauen benachteiligen und die "Hausfrauenehe" begünstigen ; weitere Individualisierung des Sozialrechts auf der Grundlage egalitärer normativer Modelle
- 9) Anerkennung von Kindererziehungszeiten, Pflegetätigkeiten und anderen sozial notwendigen Arbeiten im Sozialrecht als Anspruchsberechtigung für den Zugang zu bestimmten Sozialleistungen
- 10) Kompatible Zeitstrukturen von Arbeitsmarkt, öffentlichen Einrichtungen, Infrastrukturen, Familienarbeit ; Berücksichtigung der Zeitdimensionen als struktureller Bestandteil in der öffentlichen Planung und in Verwaltungshandeln und Ausweitung entsprechender Kompetenzen des Verwaltungshandelns
- 11) Verpflichtung des Staates/der Kommunen, ein ausreichendes Angebot qualifizierter Kinderbetreuungseinrichtungen und ergänzender Infrastrukturen bereitzustellen
- 12) Effiziente Anreize und Sanktionen in Rechtsregeln zur Erhöhung der Arbeitszeiten von Männern bei Kindererziehung und -betreuung, Pflegetätigkeiten und Hausarbeiten.

11.2. Modelle zur Redistribution von Einkommen zugunsten von Frauen

Einkommensumverteilung innerhalb von Haushalten ist möglich durch

- 13) Einkommens-Splitting zwischen Ehegatten oder Partnern analog dem "Splitting"-Verfahren im Scheidungsrecht, wodurch jede/r Partner/in einen eigenen Rechtsanspruch auf einen 50%igen Anteil an Erwerbseinkommen/arbeits- und sozialrechtlichen Anwartschaften der anderen Person erwirbt (und nicht erst im Scheidungsfall)
- 14) Finanzieller Ausgleich der Humankapitalverluste, die ein/e Partner:in bei Unterbrechung der Erwerbstätigkeit für erhöhte Zeitinvestition in Hausarbeit (typischerweise Kindererziehung oder Pflege kranker Angehöriger) erleidet

Einkommensumverteilung innerhalb des Arbeitsmarkts ist möglich durch Erhöhung des Entgelts von Frauen und verbesserten Zugang zu gutbezahlten Tätigkeiten

- 15) Beseitigung der Lohndiskriminierung

- 16) Erhöhung der Frauenanteils an den Beschäftigten und am gesamten Arbeitszeitvolumen
- 17) Erhöhung des Entgelts und der arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung für bestimmte "feminisierte" Arbeitszeitformen
- 18) Senkung von "Männerlöhnen" und Umverteilung an Frauen durch "Solidarfonds"
- 19) Internalisierung externer Kosten der Hausarbeit und teilweise Übernahme der Kosten durch Unternehmen (Bereitstellung von Betriebskindergärten; Finanzierung einer "Elternversicherung" für Lohnersatzleistungen bei Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung; Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall wegen Betreuung kranker Angehöriger u.a.)

Einkommensumverteilung über den Staat an Frauen ist möglich durch

- 20) Beseitigung des "Splitting-Verfahrens" bei der Besteuerung von Ehegatten, durch das der Ehemann bzw. das Modell der "Hausfrauenehe" begünstigt wird
- 21) Einführung eines Grundeinkommens/Mindestsicherung für alle Einwohner; als Teilschritte Ausbau der bestehenden Elemente einer Existenzsicherung, Erhöhung der entsprechenden Transferleistungen und Entkoppelung vom Subsidiaritätsprinzip
- 22) Transferzahlungen an Frauen für Erziehungsarbeit, Pflegetätigkeit oder Hausarbeit allgemein, als direkte Transferzahlung und durch sozialrechtliche Anerkennung in Renten-, Arbeitslosen-, Kranken-, Unfallversicherung; Einführung einer Mindestrente/Grundsicherung in der Altersversorgung
- 23) Erhöhung der Transferzahlungen an Kinder (Kindergeld) auf eine Summe, die die Kosten der Erziehungsarbeit abdeckt; Bestimmung der Mutter/der sorgeberechtigten Person, die die meiste Erziehungsarbeit leistet, als Empfangsberechtigte
- 24) Veränderung der Rechtsregeln über die Empfangsberechtigung bei Transferleistungen, Beseitigung der Annahme des "Hauptverdieners" als "Haushaltsvorstand" und Empfänger
- 25) Sozialisierung der Kosten der Kinderbetreuung durch Ausbau von staatlichen Kinderbetreuungseinrichtungen und anderen Infrastrukturen
- 26) Erhöhung der Frauenbeschäftigung im Öffentlichen Sektor durch Ausbau staatlicher Dienstleistungen und Infrastrukturen.

Bisher habe ich ein breites Spektrum von Reformmöglichkeiten aufgelistet, ohne deren Durchführbarkeit zu diskutieren. Eine kritische Anmerkung ist auch nötig über die Möglichkeiten des instrumentellen Einsatzes von rechtlicher Regulierung ("social engineering"). Diese Möglichkeiten sind begrenzt und sollten nicht überschätzt werden. Rechtsreformen haben häufig andere Auswirkungen als die angestrebten normativen Ziele. Das ist bereits darin angelegt, daß oft mehrere normative Ziele gleichzeitig angestrebt

werden, die widersprüchlich oder inkompatibel sind (Zielkonflikte). Dysfunktionale Effekte und unerwünschte Nebenwirkungen können auftreten : so kann z.Bsp. das erhöhte Schutzniveau einer bestimmten Gruppe zu ihrer Verdrängung vom Arbeitsmarkt führen und das Ziel der Verbesserung ihrer Arbeitsmarktsituation konterkarieren. Auch geschlechtsneutral formulierte Rechte können diese Auswirkung haben, wenn sie überwiegend von Frauen wahrgenommen werden²⁵⁶. Wenn also der normative Maßstab von "Normalität" nicht verändert wird (das an "Männerzeiten" orientierte Normalarbeitsverhältnis in der Erwerbsökonomie und die "Privatisierung" der Kinderbetreuung hauptsächlich auf Kosten von Frauen), können Frauen durch erhöhten "Schutz" noch weiter als "deviant" konstruiert und damit benachteiligt werden. Rechtsnormen sollten deshalb auch stets effiziente ökonomische Anreize und Sanktionen enthalten, die zu Erhöhung der Arbeitszeiten von Männern in der Haushaltsökonomie führen (z.Bsp. ein Anteil am Zeitkontingent für Männer, das nicht auf Frauen übertragbar ist und verfällt, wenn es von Männern nicht aufgenommen wird).

Rechtsnormen können in der Praxis ignoriert werden, wenn sie nicht mit ausreichenden Sanktionen versehen sind oder wenn die "Kontrollkosten", die mit der Durchsetzung verbunden sind, zu hoch sind. Oder ihre Durchsetzung wird von "insider"-Koalitionen und "Männerbündnissen" blockiert aufgrund ökonomischer Interessen, Machtmechanismen oder durch die "Macht der Gewohnheit".

256. Widerberg (1991) berichtet, daß nach Einführung des Rechts auf bezahlte Arbeitsfreistellung für die Betreuung kranker Kinder bis zu 60 Tagen pro Kind jährlich in Schweden private Arbeitgeber keine Frauen mit Kindern mehr einstellten. Aufgrund der mit der Ausübung dieses Rechts verbundenen Probleme (höhere Arbeitsbelastung der anderen KollegInnen und Spannungen im Team, keine Ersatzkraft) wird es auch nur in geringem Umfang von Frauen wahrgenommen.

11.3. Strategien

Im Folgenden diskutiere ich allgemeinere Strategien, die für verschiedene Reformen relevant sind :

- * die Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Frauen
- * die Individualisierung von Recht
- * die Forderung nach einem garantierten Mindesteinkommen
- * die Umverteilung der Kosten der Kinderbetreuung zwischen privaten Haushalten und der Gesellschaft, Frauen und Männern.

11.3.1. Strategie 1 : Die Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Frauen

Viele Strategien, die seit den 70er Jahren verfolgt wurden, fokussierten auf die Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Frauen, vernachlässigten dabei jedoch die Auswirkungen von Faktoren außerhalb des Marktes. Strategien gegen Lohndiskriminierung hatten so einen nur begrenzten Erfolg und stagnierten, nachdem direkte Formen der ungleichen Entlohnung beseitigt waren, indirekte Formen jedoch fortwirkten. "Positive Aktionen", Programme zur Desegregation von Arbeitsmärkten und Verbesserung der Chancengleichheit haben bisher nur für einzelne Gruppen von Frauen Verbesserungen erbracht, jedoch keine signifikanten Erfolge aufzuweisen²⁵⁷. Eine Ursache ist das Fehlen effizienter Anreize und Sanktionen zur Durchsetzung dieser Maßnahmen sowie der zumeist "individualistische" Ansatz der rechtlichen und prozeduralen Absicherung dieser Rechte und Programme. Das Risiko der Durchsetzung trägt die einzelne Frau, die dies zumeist individuell einzuklagen hätte. Die damit verbundenen Kosten und Risiken sind relativ hoch. Kollektive Rechte (wie z.Bsp. Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte für Frauen, eine Absicherung ihrer Beteiligung durch Quoten, ein Recht auf

257. Für eine Auswertung der Umsetzung von Programmen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen in den EG-Staaten vgl. Scheiwe (1990:56 ff.).

Frauenbetriebsversammlungen, Verbandsklagerecht für Frauenverbände) sind nur vereinzelt vorgesehen.

Von Feministinnen ist an diesen Ansätzen vor allem die Orientierung an den männerorientierten Normen der Arbeitsmarktorganisation kritisiert worden, denen Frauen angepaßt werden sollen. Dies ist strukturell unmöglich und berücksichtigt die Rolle von Frauen in der Haushaltsökonomie nicht. Wegen dieser Begrenztheit setze ich mich hier nicht ausführlicher damit auseinander - diese Ansätze sollten weiterentwickelt werden vor allem im Hinblick auf effiziente Durchsetzungsmechanismen, reichen jedoch nicht aus.

Nötig sind arbeitsmarktbezogene Reformen, die das "männliche" Modell des Normalarbeitsverhältnisses auf Kosten unbezahlter Hausarbeit von Frauen verändern. Die unter 1) bis 12) aufgeführten Maßnahmen zur Umverteilung von Arbeitszeiten gehen in diese Richtung ebenso wie die unter 17) bis 19) genannten Schritte. Problematisch ist dabei jedoch vor allem, daß dies weitgehend mit den Interessen von Unternehmen an Gewinnmaximierung unvereinbar ist sowie mit den Interessen von Männern allgemein, die von den herrschenden Arrangements überwiegend profitieren. Während eine Ergänzung des "männlichen" Normalarbeitsverhältnisses durch "feminisierte" Beschäftigungsformen mit Arbeitszeitflexibilität "nach unten" für Unternehmen im Interesse der Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten und Flexibilisierung akzeptabel ist, würde eine E r s e t z u n g durch ein geschlechtsneutraleres normatives Modell (kürzere Wochenarbeitszeiten, Umverteilung des Gesamtarbeitszeitvolumens auf mehr Arbeitskräfte, Einschränkung der Arbeitszeitflexibilität "nach oben") zusätzliche Kosten für Unternehmen verursachen. Schritte in diese Richtung würden andere Steuerungsmechanismen als den Marktmechanismus und Kollektivverhandlungen erfordern.

Dies verdeutlicht auch das Beispiel Schwedens. Das normative Modell, das den verschiedenen Reformen zugrundeliegt, folgt dem Ideal, das jede Person unabhängig vom Geschlecht und Familienpflichten ein Einkommen durch

Erwerbstätigkeit erzielen sollte. Deshalb wird einerseits durch Infrastrukturen, Sozialversicherungssysteme und ein Bündel von Rechten auf Arbeitszeitreduzierung und Freistellung für Kinderbetreuungs- und Pflege Tätigkeiten (Moen 1989, Petterson 1989, Widerberg 1991, Bradley 1990 a, 1990b, 1990c) der Zugang für Frauen zum Arbeitsmarkt erleichtert. Sehr hohe Erwerbsquoten und ein spätes Rentenalter herrschen vor, ebenso wie ein sehr hoher Anteil von vorübergehend Voll- oder Teilzeit abwesender ArbeitnehmerInnen in Erziehungsurlaub, Pflegeurlaub oder in Eltern- oder Altersteilzeit²⁵⁸.

Diese Strukturen werden durch eine individualisierte Steuerpolitik gefördert, die ökonomische Anreize auch für Arbeitszeiten unterhalb der "Vollzeit"-Grenze setzt - im Gegensatz zur Steuerpolitik in der BRD, die durch das "Ehegattensplitting" die Nicht-Erwerbstätigkeit oder nur geringfügige Erwerbstätigkeit der Ehefrau finanziell belohnt (Schettkat 1987, Gustafsson 1988).

Ergänzt wird diese Orientierung des "schwedischen Modells" durch starke egalitäre und universalistische Elemente in Sozialversicherungsleistungen (Mindestrenten, egalisierende Sockelbeträge, relativ hohe Leistungen an alleinerziehende Eltern, Kumulierbarkeit bestimmter Sozialleistungen mit Erwerbseinkommen), die die Sozialleistungen des "welfare state" wesentlich stärker von der "Arbeitsmarktkarriere" entkoppeln, als dies in der BRD der Fall ist. Es gibt jedoch kaum Leistungen an nicht-erwerbstätige Frauen und Mütter, das System ist vielmehr auf Einkommenserzielung aller Individuen durch Erwerbsarbeit ausgerichtet und kompensiert für Nachteile durch Faktoren außerhalb des Arbeitsmarktes (Familiensituation, Behinderung, Alter) durch ein ausgebautes Netz staatlicher Umverteilungsmaßnahmen.

258. Über 80 % der Frauen in Schweden sind erwerbstätig, auch die Mütter von Kleinkindern zwischen 0 und 2 Jahren (1985 : 82.4 %). Täglich sind etwa 20 % der Arbeitnehmerinnen bezahlt von der Arbeit abwesend, von den Frauen mit Säuglingen sind dies 47.5 % (Esping-Andersen 1990:155).

Die "Achilles-Fersen" des schwedischen Modells hängen eng damit zusammen : Die geschlechtsspezifische Segregation ist enorm hoch (Jonung 1986, Herres 1988, Rein 1985, Esping-Andersen 1990). Über die Hälfte der Frauenbeschäftigung konzentriert sich auf den staatlichen Sektor. Der Frauenanteil an den Beschäftigten im Öffentlichen Dienst betrug in Schweden 1985 67.1 % (BRD 1983 : 39.4 %). Frauen profitierten zu 87 % von der Zunahme der Arbeitsplätze im Erziehungs-, Gesundheits- und "welfare"-Sektor (Esping-Andersen 1990:202). Dagegen sind Männer überwiegend in der privaten Industrie beschäftigt, die bessere Bezahlung, Karriereaussichten und weniger Teilzeitarbeitsplätze bietet. Da wirtschaftliche Prosperität und eine hohe Steuerbelastung und -progression Voraussetzung des schwedischen "welfare state" Modells und der Vollbeschäftigung sind, ist der Konsensus sehr fragil und besonders in Zeiten wirtschaftlicher Rezession und geringerer Steuereinnahmen gefährdet.

Eine Strategie, die auf Umverteilung von Zeit und Einkommen zwischen Frauen und Männern durch Erwerbstätigkeit für eine möglichst große Anzahl von Personen abzielt, setzt institutionelle Regelungen und staatliche Interventionen in Marktmechanismen voraus. Diese Strategie der Umverteilung durch relative "Vollbeschäftigung" und eine Art "Recht auf bezahlte Arbeit" des Individuums beruht auf :

- Regelungen, die die Kompatibilität der Zeitstrukturen von Erwerbs- und Haushaltsökonomie erhöhen
- Verbesserung von Infrastrukturen und öffentlichen Dienstleistungen, die private Hausarbeitszeiten von Frauen substituieren
- egalitäre und universelle Elemente im System von Sozialversicherungsleistungen, die die Benachteiligung von Frauen durch marktexterne Faktoren kompensieren und Leistungen partiell von der Arbeitsmarktkarriere entkoppeln
- staatliche Intervention und entsprechende Kompetenzen zur Koordination der verschiedenen Zeitsysteme

- einem hohen Steuerniveau und einer Ausweitung des staatlichen Beschäftigungssektors.

Die institutionellen Voraussetzungen für eine Verbesserung des Arbeitsmarktzuganges von Frauen und ihrer Arbeitsmarktsituation in der BRD unterscheiden sich davon jedoch stark. Das "welfare state" Modell der BRD enthält weniger individualisierende und egalisierende Elemente. In der Kontinuität des Bismarck'schen Modells spielen die Arbeitsmarktbezogenheit von Sozialleistungen, die Statusabsicherung sowie die Absicherung der traditionellen Rolle unbezahlter Frauenarbeit in privaten Haushalten ("Subsidiaritätsprinzip") eine größere Rolle (Langan/Ostner 1991, Leibfried/Ostner 1991, Esping-Andersen 1990). Das Sozialversicherungssystem ist stärker an der Dauer der Erwerbstätigkeit und Beitragshöhe orientiert, es kennt keine Mindestrenten oder egalisierende Sockelbeträge (und hat diese Elemente des Sozialversicherungsrechts der DDR bei der Wiedervereinigung gleich abgeschafft). Die Infrastrukturen sind weniger ausgebaut, und der Staat als Arbeitgeber spielt für die Frauenbeschäftigung eine geringere Rolle als in anderen EG-Ländern (Rein 1985, Esping-Anderson 1990). Das normative Modell der "BrotverdienerHausfrauenehe" ist noch stark verankert, besonders im Sozial- und Steuerrecht.

Der Trend in der BRD geht nicht in Richtung Abbau dieser "männerorientierten" und statussichernden Elemente²⁵⁹. Institutionelle Neuregelungen, die ansatzweise Frauenarbeit in der Haushaltsökonomie absichern wie der Erziehungsurlaub und die Anrechnung von Erziehungszeiten in der Rentenversicherung enthalten eine Reihe von Klauseln, die die gleichzeitige Erwerbstätigkeit von Frauen finanziell bestrafen und damit negative ökonomische Anreize für die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen darstellen. Das Steuerrecht mit der Begünstigung der patriarchalischen Ehe steht dafür ebenso wie die relativ niedrigen Kindergeldleistungen in der BRD, wodurch

259. Vgl. dazu ausführlich das Kapitel über "Männerzeiten und Frauenzeiten im Sozialrecht".

institutionell mehr die Ehe als der wirtschaftliche Beitrag von Frauen durch Kindererziehung honoriert wird. Die Möglichkeiten einer "Wende" in Richtung mehr individualisierter und egalitärer Konzepte aus dem Recht der Ex-DDR wurde bei der Wiedervereinigung schließlich vertan, als fast alle diese Elemente beseitigt wurden.

11.3.2. Strategie 2 : Individualisierung von Rechten

Mit Individualisierung von Rechten ist die Entkoppelung von der Bindung an Gruppenzugehörigkeit und Status (Familie, Ehe, Verwandtschaft, Klasse, Stand, Einkommen) gemeint. Das "abstrakte Individuum" wird zum Rechtssubjekt. Dieser Prozeß erfolgte für Männer und Frauen ungleichzeitig. Die Individualisierungsprozesse wurden durch die Erfordernisse des kapitalistischen Marktes vorangetrieben und erfaßten erst später nicht-marktförmig organisierte Bereiche. Die Individualisierung von Männern als "Marktbürger" erfolgte schneller als die von Frauen, die anfangs vom Zugang zu zahlreichen politischen und ökonomischen Rechten ausgeschlossen waren.

Das "männliche" Modell des abstrakten Individuums ruhte weitgehend auf den Schultern von Frauen, denen unbezahlte Arbeit in Haushalt und Familie zugewiesen wurde und die uneingeschränkte Marktbeteiligung und Erwerbsarbeit von Männern ermöglichten. Damit wurde auch die Bedeutung der Familie als "Mobilitätshindernis" von Arbeitern reduziert. Dem Ehemann stand rechtlich das "ehemännliche Alleinentscheidungsrecht" in allen familialen Angelegenheiten zu. mögliche konfligierende Interessen wurden so transaktionskostenmindernd reduziert. Durch die Verringerung des Konfliktpotentials auf Kosten von Frauen wurde eine gewisse Form von Stabilität erreicht (Beck/Beck-Gernsheim 1990). Die Rechtsposition von Frauen weiter stark durch ihren Status als Ehefrau/Mutter/Tochter/Witwe definiert und nicht individualisiert. Frauen erhielten in der Folgezeit politische Rechte schneller als ökonomische Rechte. Denn Rechte, die den

Zugang zu ökonomischen Ressourcen gewähren, sind kostspieliger für Männer im Allgemeinen und für den Staat.

Die 70er Jahre brachten eine Reihe von Reformen, die zur weiteren geschlechtsneutralen Formulierung von Rechten und Individualisierung auch in Gebieten wie Ehe- und Familienrecht führten. Die geringe materielle Anerkennung der unbezahlten Arbeit von Frauen in Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeit blieb jedoch bestehen. Trotz der geschlechtsneutralen Formulierung von Rechten beziehen sich zahlreiche institutionelle Regelungen weiter auf das stereotype "Brotverdiener/Hausfrauen"-Modell von Ehe und Familie und verknüpfen Rechtsansprüche mit dem Status von "Haushaltsvorstand", "Hauptverdiener" u.ä., die Männer begünstigen und Frauen als abhängig konstruieren. Sie haben in dieser Konstruktion keine eigenen individuellen Rechte, sondern nur "abgeleitete" Rechte als "mitversicherte Familienangehörige", Hinterbliebene, Nicht-Beitragszahlerin.

Eine weitere Individualisierung dieser Rechte ist im Interesse von Frauen anzustreben, da nicht-individualisierte Rechte Männer privilegieren, Frauen dagegen als abhängig konstruieren und persönlich an individuelle Männer binden. Nicht-individualisierte Rechte verstärken auch Rollenstereotype und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. Ihre diskriminierende Funktion wird besonders deutlich, wenn Frauen nicht den zugrundeliegenden normativen Modellen der patriarchalischen Ehe und Familie entsprechen. So sind alleinerziehende Mütter, geschiedene Frauen, alleinstehende ältere Frauen und Rentnerinnen besonders von Armut bedroht, sie sind nur "einen Mann weit von der Sozialhilfe entfernt"²⁶⁰. Durch die wachsende Instabilität von Ehen und veränderte Lebensmuster (mehr Ein-Eltern-Familien und nichteheliche Lebensgemeinschaften) wachsen diese Risiken ebenso wie durch zunehmende Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung. Die "Brotverdiener" können ihre Unterhaltsfunktion immer weniger erfüllen. Deshalb scheint die Strategie

260. Nila Bevan in Ms., Juli 1984, S.37.

einer weiteren Individualisierung von Rechten notwendig auch zur Aufbrechung der Zirkularität der Benachteiligung von Frauen, die auf den Wechselwirkungen zwischen Erwerbs- und Haushaltsökonomie beruht.

Die Grenzen einer solchen Strategie liegen darin begründet, daß Hausarbeit- und Familienarbeit, die ganze "Arbeit aus Liebe" weiterhin unbezahlt ist und kaum ökonomisch und rechtlich anerkannt und kompensiert wird. Eine Individualisierungsstrategie, die nur zu einer Anpassung von Frauen an "männerorientierte" Modelle von Arbeit und Leben²⁶¹ führt, kann diese Probleme nicht lösen und bringt das Risiko einer weiteren Verarmung von Frauen mit sich. Auch wenn Frauen sich den "männlichen" Zeitmustern der Erwerbsarbeit anpassen, bleibt das Problem: Wer erledigt die Hausarbeit? Und wer wird die "Hausfrau" der erwerbstätigen Frauen sein?

Mit dieser Argumentation lehnen einige Feministinnen Individualisierungsstrategien als an "männlichen" Normen orientiert vollständig ab. Die sozialen Bindungen und reziproken Abhängigkeiten von menschlichen Beziehungen in nicht-marktförmigen Bereichen würden im Modell des unabhängigen und selbstgenügsamen abstrakten Individuums negiert. Die Einführung von Marktrationalität in der Familie würde die Position von Frauen nicht verbessern, sondern substantielle Ungleichheiten verschleiern (Olsen 1983). Manchmal sind diese Positionen von romantisierenden Beschreibungen des Familienlebens begleitet, und die Unterminierung unentfremdeter und altruistischer Familienbände durch Individualisierungsstrategien wird befürchtet. Während diese Argumente hauptsächlich mit der kulturellen und moralischen (Unter-)Bewertung der Frauenarbeit als "care" oder "Arbeit aus Liebe" befaßt sind und hier sehr

261. "Das Idealbild der arbeitsmarktkonformen Lebensführung ist der oder die vollmobile Einzelne, die ohne Rücksicht auf die sozialen Bindungen und Voraussetzungen seiner Existenz und Identität sich selbst zur fungiblen, flexiblen, leistungs- und konkurrenzbewußten Arbeitskraft macht, stylt, hin und her fliegt und zieht, wie es die Nachfrage und Nachfrager am Arbeitsmarkt wünschen." (Beck/Beck-Gernsheim 1990:15).

gute Einsichten gewähren, wird die ökonomische und materielle Dimension von "care" gewöhnlich vernachlässigt, mit der ich hier hauptsächlich befaßt bin.

Zur Verringerung der Abhängigkeit und Benachteiligung von Frauen halte ich eine Strategie der weiteren Individualisierung von Rechten deshalb für nötig. Das Risiko der weiteren Verarmung von Frauen, das solchen Strategien inhärent ist, ist nicht in der Individualisierung von Rechten als solcher begründet, sondern im substantiellen Gehalt von Rechten. Es geht um die Frage: Welche Rechte werden gewährt, und auf welchem Niveau? Aus Kostengründen haben Gesetzgeber oft bei der Individualisierung von Rechten und geschlechtsneutraler Angleichung einen Weg gewählt, der Frauen schlechter stellte (wenn z.Bsp. das Rentenalter von Frauen und Männern "nach oben" angeglichen wird, oder wenn Rechte, die nur Frauen zustanden, ersatzlos gestrichen werden). Dies sind politische Fragen. Zur Vermeidung dieser Risiken ist eine Individualisierungsstrategie durch Strategien zu ergänzen, die Frauenarbeit ökonomisch und sozial aufwerten.

11.3.3. Strategie 3 : Das garantierte Mindesteinkommen

Diese Strategie beabsichtigt sowohl eine radikale Individualisierung von Rechten als auch eine mehr egalitäre Einkommensverteilung. Sie setzt nicht an der Einkommensverteilung durch Erwerbsarbeit an, sondern jedes Individuum soll unabhängig von Erwerbssituation, Familienstatus und anderen Einkommensquellen ein garantiertes Grundeinkommen als staatliche Transferleistung erhalten. Zeitverteilung wird dadurch beeinflusst, daß die bisherige Gleichsetzung von Erwerbsarbeitszeit = bezahlte Arbeitszeit und Hausarbeitszeit = unbezahlte Arbeitszeit zumindestens teilweise aufgehoben wird. Das garantierte Grundeinkommen wird einkommensunabhängig gewährt (keine "Bedürftigkeitsprüfung") und ist kumulierbar mit anderen Einkommensarten (diese werden jedoch besteuert), enthält also nicht die "Armutsfallen" bisheriger Sozialrechtsregelungen. Das Grundeinkommen ist unabhängig von der Dauer vorheriger Erwerbsarbeit oder bisherigen

Beitragsleistungen ; es ersetzt die zahlreichen bisherigen Leistungen des Sozialversicherungs- und Sozialhilferechts. Es wird ein einheitlicher, gleicher Betrag an alle Personen gezahlt, diskutiert werden Differenzierungen nach Alter (geringere Leistungen an Kinder) und Kompensationen für bestimmte Nachteile wie Behinderungen und Krankheit. Strittig ist, ob Haushaltsgröße und die damit verbundenen Skalenvorteile sich auf die Höhe auswirken sollten. Während einige die Position vertreten, daß nur ein das Existenzminimum sicherndes Grundeinkommen sinnvoll ist, wird von anderen ein Betrag unterhalb dieser Grenze vorgeschlagen oder die Höhe prozeduralen Lösungen überlassen, die diese flexibel anpassen können.

An dieser Stelle sollen die Aspekte diskutiert werden, die für die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Zeitverteilung zwischen Frauen und Männern relevant sind, ohne weiter auf die umfangreiche Debatte einzugehen²⁶². Auch die Frage der Finanzierbarkeit wird hier vernachlässigt²⁶³. Die geschlechtsspezifische Dimension ist bisher unzureichend diskutiert worden²⁶⁴.

Argumente für ein Grundeinkommen als Verbesserung der Situation von Frauen :

- Da Frauen unter den Armen überrepräsentiert sind, würden sie überproportional von einem Grundeinkommen profitieren.
- Die un(-ter)bezahlte Haus- und Familienarbeit und ihre fehlende ökonomische Anerkennung in Arbeits- und Sozialrecht kann durch das Grundeinkommen kompensiert werden.
- Ein Grundeinkommen würde Frauen unabhängiger machen von der Bindung an die Ehe und andere ökonomische Zwänge, die sie von individuellen Männern abhängig machen. Es würde ihre Verhandlungsmacht erhöhen und sie von ökonomischen Zwängen befreien, die zur Übernahme der am schlechtesten bezahlten und am meisten unbefriedigenden Jobs durch Frauen führen und dazu, daß sie Männer in Haushalten bedienen müssen.

262. Vgl. dazu Schmidt (1984), Opielka/Vobruba (1986), Opielka/Ostner (1987), Van der Veen/Van Parijs (1986a, 1986b).

263. Vgl. dazu die Beiträge in Van Trier (1990).

264. Ausnahmen sind die Beiträge von Blickhäuser/Molter (1986), Erler (1986), Ostner (1986), Schreyer (1986), Ravaoli (1990), Saraceno (1990).

- Der Anteil der Kosten für die Erziehung und Versorgung von Kindern, der durch private Haushalte getragen wird, kann durch ein Grundeinkommen reduziert werden, insbesondere wenn auch Kindern ein Anspruch zusteht.
- Wenn ein Grundeinkommen das Existenzminimum abdeckt, wäre keine Person mehr wirtschaftlich zur Übernahme der "schlechten" Jobs (unbefriedigend, gesundheitsschädlich, schlecht bezahlt) gezwungen. Dies könnte zu Lohnerhöhungen in diesen Bereichen führen (oder zu Rationalisierung und Ersetzung dieser Tätigkeiten durch Maschinen).
- Die mögliche Umverteilung von Arbeitszeiten und Einkommen zwischen mehr Personen (Grundeinkommen plus Teilzeitarbeit würde das Existenzminimum decken) würde es möglich machen, daß auch Männer mehr Arbeitszeit in Hausarbeit und Kindererziehung investieren könnten. Aufgrund ihrer erhöhten "bargaining power" wären Frauen in einer besseren Position, Männer zur Übernahme von Hausarbeit zu zwingen (oder sie leichter zu verlassen).
- Die Bündelung verschiedener Diskussionsstränge über soziale Sicherheit von Nicht-ArbeitsplatzbesitzerInnen (Hausfrauen, RentnerInnen, Sozialhilfeempfänger, Arbeitslose, Künstlerinnen etc.) faßt die ohnehin geringe Verhandlungsmacht dieser Gruppen ohne starke Lobbies zusammen.

Die wichtigsten Gegenargumente :

- Die Dualität von Arbeitsmärkten und die Konzentration von Frauen in den "unteren" Segmenten könnten sich durch ein Grundeinkommen noch verstärken, weil das Grundeinkommen eine Art Lohnkostensubvention für Arbeitgeber darstellt. Männer könnten dabei ihre privilegierte Arbeitsmarktposition noch ausbauen (Glotz 1986).
- Die Dualität von bezahlter Arbeit und unbezahlter Arbeit würde grundsätzlich unangetastet bleiben, der soziale Charakter von "care" und anderen Formen nicht-marktförmiger Arbeit würde dadurch nicht ausreichend anerkannt (Ostner 1986, Werlhof zitiert nach Blickhäuser/Molter 1986:113).
- Eine bestimmte Menge sozial notwendiger Arbeit sollte von jeder Person geleistet werden und nicht der beliebigen freien Entscheidung der Personen überlassen bleiben. Deshalb sollte ein Grundeinkommen mit der Verpflichtung zur Übernahme einer bestimmten Arbeitszeit in gesellschaftlich nützlicher Arbeit kombiniert werden (Gorz 1985, 1988). Das Argument richtet sich nicht gegen ein Grundeinkommen an sich, sondern verfolgt eine andere Konzeption davon.
- Die qualitativen Aspekte von Arbeit und Produktion würden in der "Grundeinkommen"-Strategie ungenügend berücksichtigt. Der entfremdete und unökologische Charakter der Arbeit unter kapitalistischen Verhältnissen würde nicht hinterfragt (Schreyer 1986).
- Die Grundeinkommen-Strategie beinhaltet eine Tendenz zum "Staatsfetischismus ; Individualisierung von Rechten gegen den Staat würde an die Stelle von Autonomie, Solidarität und Selbstverwaltung gesetzt.

Ein gemeinsames Element verschiedener Gegenargumente ist es, daß der Zugang zum Arbeitsmarkt für Frauen (manchmal formuliert als "Recht auf Arbeit")

höher bewertet wird als ein "Recht auf Einkommen" für jede Person, das unabhängig von der Erwerbsarbeit ist. Es ist jedoch nicht einsichtig, daß sich diese beiden Strategien wechselseitig ausschliessen sollten. Vielmehr sind sie zu kombinieren, um die möglichen negativen Auswirkungen zu kompensieren, die sich aus der Beschränkung auf nur ein System der Einkommensverteilung ergeben (Arbeitsmarkt oder: "welfare state").

Eine Strategie des "Rechts auf Arbeit", die unter Arbeit nur die an "Männerzeiten" orientierte kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung in Erwerbstätigkeit versteht, ist "male-biased" und vernachlässigt die Arbeitssituation von Frauen in der Haushaltsökonomie. Familienrechtsregeln und praktisch-ökonomische Zwänge postulieren nicht nur ein Recht auf Arbeit in der Haushaltsökonomie (das auch Männern zusteht, von ihnen aber nur äußerst widerwillig wahrgenommen wird), sondern auch eine Verpflichtung dazu - und zwar ohne Bezahlung. Arbeit und Einkommen sind für die Hausarbeit von Frauen schon weitgehend "entkoppelt". Ein Grundeinkommen würde dies zumindestens partiell kompensieren.

Eine Strategie der Umverteilung von Zeit und Einkommen durch Erwerbsarbeit würde - wie oben dargestellt - eine Veränderung der Arbeitszeitmuster in der Erwerbsökonomie voraussetzen. Teilzeidlöhne auf dem gegenwärtigen Niveau könnten jedoch das individuelle Existenzminimum nicht sichern. Ein Grundeinkommen könnte dazu jedoch beitragen und so kürzere Arbeitszeiten ermöglichen. Teilzeidlöhne plus Grundeinkommen wären zur Existenzsicherung ausreichend, und die "poverty traps" der Sozialhilfeleistungen würden dadurch beseitigt, die gegenwärtig als negative Beschäftigungsanreize wirken. Die durch ein Grundeinkommen erhöhte ökonomische "Machtbarkeit" von Teilzeitarbeit für ArbeitnehmerInnen könnte dazu beitragen, einer größeren Zahl von Personen als zur Zeit Zugang zum Arbeitsmarkt zu verschaffen.

Wie ein Grundeinkommen die duale Struktur von Arbeitsmärkten beeinflussen würde, ist eine empirische Frage, die sich nur schwer a priori beantworten läßt. Die Gegner eines Grundeinkommens postulieren eine Zunahme der

"schlechten Jobs" und des Anteils von Frauen in den unteren Segmenten. Dies ist jedoch nicht evident, denn keine könnte zur Übernahme dieser Jobs ökonomisch gezwungen werden - wenn das Grundeinkommen das Existenzminimum deckt, es hängt also von der Höhe ab. Auch bisherige empirische vergleichende Untersuchungen über Anpassungsstrategien von Unternehmen an wirtschaftliche Veränderungen und Rezession zeigen große Variationen auf : Während Unternehmen in einigen Ländern oder Branchen darauf mit ökonomischen Strategien der "Billigarbeit" und Verlagerung in "Billiglohnländern" reagierten, verfolgten andere Strategien verstärkter Innovation und investierten in Rationalisierung und Modernisierung. Frauen waren nicht notwendigerweise immer als "industrielle Reservearmee" oder "Puffer" am meisten benachteiligt (Rubery 1988). Es gibt also keine a priori Beweise, daß ein Grundeinkommen notwendigerweise zur Ausweitung sekundärer Arbeitsmärkte führen würde.

Das Gegenargument, ein Grundeinkommen würde die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Dichotomie zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit unangetastet lassen, erscheint falsch. Frauen, die bisher die Haus- und Familienarbeit unbezahlt oder unterbezahlt leisten, wären durch ein Grundeinkommen ökonomisch besser gestellt. Wesentlich dafür ist allerdings die Höhe des Grundeinkommens sowie eine Anspruchsberechtigung auch von Kindern auf ein Grundeinkommen, das die Kosten ihres Unterhalts und ihrer Betreuung deckt. Eltern hätten dann eine erhöhte Wahlmöglichkeit zwischen den Alternativen, ihr Kind selbst zu betreuen (die Kosten der Arbeitszeit der betreuenden Person sollten durch einen Teil des Grundeinkommens des Kindes abgedeckt werden), oder ob sie private Kinderbetreuung auf dem Markt kaufen wollen oder das Kind öffentliche Einrichtungen besucht (die kollektiv finanziert werden können, d.h. von vornherein vom Grundeinkommen des Kindes abgezogen werden, oder durch Beiträge der Benutzer finanziert).

Andere Gegenargumente gehören zum "maximalistischen" Typ. Es ist sicherlich zutreffend, daß eine Grundeinkommensstrategie nicht auf die Lösung aller Probleme abzielt, etwa des unökologischen Charakters der kapitalistischen

Produktionsweise oder der Ausbeutung von Ländern der Dritten Welt. Dieser Zustand würde durch ein Grundeinkommen aber auch nicht verschlechtert werden. Wenn niemand dadurch schlechter gestellt würde, einige aber besser, ist es ein Ziel, das verfolgt werden sollte.

11.3.4. Strategie 4 : Umverteilung der Kosten des Unterhalts und der Betreuung von Kindern, Organisation der Kinderbetreuung

Kinder verursachen erhebliche Kosten und Zeitinvestitionen privater Haushalte. Während die Ressourcen für den Unterhalt in bar hauptsächlich durch Lohnarbeit aufzubringen sind, investieren Frauen überwiegend Zeit (Naturalunterhalt). Der Teil der Kosten, die vom Staat durch direkte und indirekte Transfers oder Dienstleistungen beigetragen wird, ist relativ gering. Eine Umverteilung dieser Beiträge zwischen dem "welfare state" und privaten Haushalten würde einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Einkommenssituation von Frauen leisten, weil dadurch unbezahlte Arbeitszeit partiell entgolten oder durch kollektive Organisation der Kinderbetreuung Frauenarbeitszeit substituiert würde. Da Zeit und Geld austauschbar sind, könnte dies geschehen durch eine Erhöhung der Transferleistungen an die Person in privaten Haushalten, die hauptsächlich die Kinder betreut oder durch die weitere Kollektivierung der Kinderbetreuung, eine Ausweitung und Verbesserung der Kinderbetreuungseinrichtungen und Infrastrukturen (Maßnahmen 22 bis 26). Dadurch würde auch gleichzeitig ein Beitrag zur Ausweitung der Frauenbeschäftigung im öffentlichen Dienst geleistet, wenn der staatliche Dienstleistungssektor expandiert.

Teil dieser Strategie sind notwendige Maßnahmen zur Erhöhung der Zeitkompatibilität von Kinderbetreuung, Infrastrukturen und Erwerbsarbeit, um die negativen Auswirkungen der "Zeitfraktionen" zwischen den verschiedenen Systemen zu reduzieren. Dies erfordert auch eine Ausweitung der Kompetenzen zur Planung und Koordination auf staatlicher Ebene und für Kommunen (siehe oben).

12. Zusammenfassung

In dieser Arbeit wird der Einfluß von Rechtsnormen auf die Zeitallokationsentscheidungen von Haushalten zwischen Erwerbs- und Haushaltsökonomie untersucht und auf die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen "Frauenzeiten" und "Männerzeiten" sowie auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. "Frauenzeiten" in Erwerbs- und Hausarbeit sind im Vergleich zu "Männerzeiten" ökonomisch und rechtlich benachteiligt. Die Ursachen dieser Benachteiligung und die "sozialen Arrangements", die diese Benachteiligung institutionalisieren und rechtsförmig organisieren, werden untersucht sowie Veränderungsmöglichkeiten durch Reformen diskutiert. Das normative Ziel ist die Angleichung der Alternativkosten von Zeitallokation zwischen Haushalts- und Erwerbsökonomie, die bisher für Frauen und Männer unterschiedlich sind und deshalb zu durchschnittlich höheren Zeitinvestitionen von Frauen in Hausarbeit sowie zu längeren Gesamtarbeitszeiten in Haus- und Erwerbsarbeit von Frauen führen.

Untersucht werden normative Modelle von "Zeit" im Recht und Regeln der Zeitallokation und -organisation. Die Arbeit beschränkt sich nicht darauf, Arbeitszeitmuster im Sinne von "Höchst Arbeitszeiten" oder "wöchentliche Arbeitszeitdauer" zu untersuchen. Vielmehr werden die Verfügungsrechte über Zeit und die Verknüpfung des Kriteriums "Zeit" mit ökonomischen und sozialen Ansprüchen durch Rechtsnormen in einem weiten Sinne analysiert. Darunter fallen standardisierte Arbeitszeitmuster in der Erwerbsökonomie : die kontinuierliche Vollzeitarbeit als an Männerzeiten orientiertes "Normalarbeitsverhältnis" mit Arbeitszeitflexibilität "nach oben" durch Überstunden, Schichtarbeit, Nacht- und Wochenendarbeit einerseits, die ökonomisch und rechtlich geringer abgesicherten Arbeitszeitformen mit Arbeitszeitflexibilität "nach unten" (Teilzeitarbeit, "geringfügige Beschäftigung", Heimarbeit, diskontinuierliche Beschäftigung wie Leiharbeit, befristete Beschäftigung, KAPOVAZ u.a.) andererseits. In diesen Arbeitsvertragsformen sind

Frauen überrepräsentiert, da es häufig die einzige Möglichkeit ist, Arbeitszeiten zwischen Haushalts- und Erwerbsökonomie für Frauen kompatibel zu gestalten oder nach Unterbrechungen die Erwerbstätigkeit wieder aufzunehmen. Neben diesen Formen der Arbeitszeitregulierung werden Normen einbezogen, die die Anspruchsberechtigung und/oder die Leistungshöhe mit Zeitkriterien wie Beschäftigungsdauer, Mindestwochenstunden, Kontinuität der Beschäftigung verknüpfen. Die Integration der getrennten Rechtsregeln des Arbeits-, Sozial- und Familienrechts und ihre Betrachtung im Kontext der sozialen Bedingungen der Frauenarbeit ist notwendig, um die Fragmentierung der Rechtsgebiete und das "männliche Vorurteil" zu überwinden, das bereits der Konzeption normativer Modelle zugrunde liegt. An Hand einer Analyse der Rechtsregeln und empirischer Daten über deren geschlechtsspezifische Auswirkungen wird das zugrundeliegende Modell einer "Hierarchie" der Arbeitszeitformen analysiert und nachgewiesen, daß diese umso geringer ökonomisch und rechtlich abgesichert sind, je näher sie der Haushaltsökonomie und familialen Erwerbsformen sind. Die starke normative Orientierung des Sozialrechts an "Männerzeiten" und die systematische Unterbewertung von "Frauenzeiten", vor allem der unbezahlten Erziehungs- und Pflegearbeit wird in einem "Zwei-Klassen-Modell" des Sozialrechts zusammengefaßt. Im Zusammenwirken dieser Rechtsregeln wird also nicht nur ein "Normalarbeitsverhältnis" konstituiert, sondern zwei - das "andere" Normalarbeitsverhältnis in der Haushaltsökonomie beruht auf der "invisible hand" der Hausfrau.

Welche Funktion erfüllt die Differenzierung von "Frauen- und "Männerzeiten", vor allem für die Arbeitsmarktorganisation und die Akteure in der Erwerbsökonomie? Die Vorteile der Zuweisung unbezahlter Hausarbeitszeiten überwiegend an Frauen sind für Unternehmen, daß dadurch

- die Risiken von Arbeitsunterbrechungen weitgehend aus der Betriebssphäre ausgelagert und in einer Gruppe außerhalb des Arbeitsmarktes gebündelt werden ; Ausfallzeiten werden so reduziert

- die Mobilität und Arbeitszeitflexibilität "nach oben" des "männlichen" NORMalarbeitnehmers erhöht wird und die Friktionswirkung der Familie als Mobilitätshindernis reduziert wird
- die sozialen Kosten der Produktion bestimmter Güter, die sonst gesellschaftlich getragen werden müssen, auf private Haushalte und vor allem auf Frauen verlagert werden
- die Kombinationsmöglichkeiten unterschiedlicher Zeitmuster der Erwerbsarbeit ("Männerzeiten" mit Arbeitszeitflexibilität "nach oben", "Frauenzeiten" mit Arbeitszeitflexibilität "nach unten") erhöht werde und damit die Anpassungsmöglichkeiten an veränderte Zeiterfordernisse steigen.

Für Männer bestehen die Vorteile vor allem in der Befreiung von gering geschätzten Tätigkeiten und Routinearbeiten in der Haushaltsökonomie, in ihrer relativ besseren Arbeitsmarktposition und Einkommenssituation sowie ihrer größeren "bargaining power", wodurch sie innerhalb und außerhalb von Haushalten ihre Interessen besser durchsetzen können und Strukturen etablieren, bei denen die "kollektive Rationalität" häufig auf Kosten der Gruppe der Frauen geht.

Die verschiedenen gesellschaftlichen "Zeitsysteme" des Marktes, der privaten Haushalte und des öffentlichen Lebens sind so organisiert, daß "Frauenzeiten" (oder anders ausgedrückt : Frauenarbeit und "Hausfrauen") die Scharniere sind, die die Friktionen und Inkompatibilitäten zwischen den verschiedenen Zeitsystemen hauptsächlich ausgleichen und kompensieren müssen. Von Frauen werden die höchsten Koordinations- und Anpassungsleistungen bei "Synchronisationsproblemen" zwischen den verschiedenen Zeitsystemen verlangt, sie haben die überwiegenden Kosten von Friktionen und Interferenzen zu tragen.

Welche Rolle spielen Rechtsnormen bei der Institutionalisierung dieser geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Zeitmuster ? Eine einfache Antwort auf diese Frage ist unmöglich aufgrund der Interdependenzen und komplizierten Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Systemen : zwischen Ökonomie,

275

sozialer Organisation und Recht ; zwischen den verschiedenen Subsystemen des Rechts ; zwischen verschiedenen Segmenten der Ökonomie wie Markt und Eigenproduktion von Haushalten ; zwischen wechselseitigen Verhaltenserwartungen und antizipierten Strategien der Akteure in Erwerbs- und Haushaltsökonomie. Rechtsnormen der Zeitorganisation haben einen Einfluß auf die Opportunitätskosten der Zeitallokationsentscheidungen von Frauen und Männern, indem sie verschiedene soziale Arrangements mit unterschiedlich hohen Kosten belegen, damit aus der Sicht der Handelnden eine "Vorentscheidung" treffen und die kollektive Rationalität von Haushalten beeinflussen. Verschiedene alternative Lösungen sind denkbar, und damit läßt sich die Rolle von Rechtsnormen nicht auf eine "passive" Funktion der Reproduktion vorfindlicher sozialer Praktiken der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung reduzieren. Dieses Erklärungsmuster beruht auch häufig auf einem Zirkelschluß und berücksichtigt nicht den Einfluß, den die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Kosten der Zeitallokation auf Haushaltsentscheidungen, kollektive Rationalität von Haushalten (häufig auf Kosten der 'individuellen' Rationalität von Frauen) und die ungleiche Macht und Durchsetzungsfähigkeit von Frauen und Männern haben.

Andererseits sollte die Bedeutung von Recht vor allem im Verhältnis zu ökonomischen Faktoren nicht überschätzt werden. Ökonomische Interessen, Effizienz und Gewinnmaximierung von Unternehmen sowie Machtstrukturen haben einen so entscheidenden Einfluß auf gesellschaftliche Organisation und Zeitgestaltung, daß die Durchsetzung von dem entgegenwirkenden Rechtsnormen an diesen strukturellen Hindernissen scheitern wird. Solche Rechtsnormen werden dann nicht angewendet, von den Akteuren ignoriert (Besonders wenn sie nicht mit effektiven Sanktionen und Durchsetzungsmechanismen versehen sind), können kontraproduktiv oder dysfunktional sein oder unerwünschte Nebeneffekte haben, die - vor allem wenn Zielkonflikte bestehen - ein normatives Ziel konterkarieren können.

Die Auswirkungen von Rechtsnormen sind also nur begrenzt steuerbar. Dennoch wird in dieser Arbeit die Position vertreten, daß durch Rechtsreformen

"Männerzeiten" und "Frauenzeiten" verändert werden sollten in Richtung einer Angleichung der Alternativkosten von Zeitallokation in Erwerbs- und Hausarbeit zwischen Frauen und Männern. Solche angestrebten Reformen müssen jedoch die Interdependenz von Erwerbs- und Haushaltsökonomie und der verschiedenen Systeme von Zeitorganisation berücksichtigen und mögliche Wechselwirkungen und Interferenzen antizipieren. Potentielle mikroökonomische Effekte von Rechtsregelungen als positive/negative Anreize für Frauenbeschäftigung in der Erwerbsökonomie sind zu berücksichtigen, um eine unerwünschte Verstärkung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Haushaltsökonomie zu vermeiden. Die Durchsetzbarkeit von Rechtsregeln, ihre Ausrüstung mit effizienten Sanktionen und prozedurale Regelungen zur Implementation sind unter diesen Aspekten entsprechend zu planen.

Eine Rechtspolitik, die die genannten Aspekte nicht berücksichtigt und keine koordinierten Strategien entwickelt, ist ungeeignet zur Durchbrechung des sich selbst reproduzierenden Zirkels der Diskriminierung von Frauen zwischen Erwerbs- und Haushaltsökonomie. Rechtsregeln, die die geschlechtsspezifische Arbeits(zeitver)teilung in der Haushaltsökonomie ignorieren und einen gleichen Zugang von Frauen und Männern zum Arbeitsmarkt postulieren, jedoch gleichzeitig an den "männerorientierten" normativen Zeitmustern der Erwerbsökonomie festhalten, können das Ziel der Beseitigung der Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht erreichen. Die Privilegierung von "Männerzeiten" und Benachteiligung von "Frauenzeiten", die "Männerzeiten" funktionell überhaupt erst ermöglichen, wird damit nicht angetastet. Deshalb wird eine veränderte Interpretation des Rechtsbegriffs der "indirekten Diskriminierung" vorgeschlagen. Der juristische Gleichheitsbegriff sollte in Kontext von Zeitregulierung als Angleichung der Alternativkosten der Zeitallokation zwischen Erwerbs- und Haushaltsökonomie von Frauen und Männern ausgelegt werden.

Welche Reformen sind zur Erreichung dieses Ziels geeignet ? Mögliche Maßnahmen werden einerseits im Kontext der speziellen Rechtsregeln des Arbeits-, Sozial- und Familienrechts diskutiert (Kap. 5,6,7), andererseits

auf ihre Wechselwirkungen, mögliche dysfunktionale Effekte und mikroökonomische Anreizfunktion auf Frauenerwerbstätigkeit hin im Kapitel 11 über Umverteilungsmodelle von Zeit und Einkommen zwischen Frauen und Männern diskutiert und in den Kontext allgemeinerer Strategien gestellt. Es gibt keine "einfache" Strategie angesichts der komplexen Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Systemen der Ökonomie, des Rechts und der Zeitorganisation. Verschiedene Elemente müssten koordiniert und kombiniert werden. Ein wesentliches Element dabei wäre eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung in der Erwerbsökonomie und die Entwicklung eines veränderten normativen Modells des "Normalarbeitsverhältnisses", wodurch kürzere wöchentliche Arbeitszeiten (etwa 30 Wochenstunden) als Standardmodell des Arbeits- und Sozialrechts etabliert werden. Nur so liesse sich die geringere rechtliche und ökonomische Absicherung von "Frauenarbeitszeiten" und Teilzeitarbeit aufheben und ein relevantes Arbeitszeitvolumen gesellschaftlich umverteilen. Dies müßte mit Beschränkungen der Arbeitszeitflexibilität "nach oben" verbunden werden, vor allem der wirksamen Begrenzung von Überstunden.

Wie die bisherigen Erfahrungen mit Arbeitszeitverkürzung gezeigt haben, ist dies zwar eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung dafür, daß Männer mehr Arbeitszeit in Hausarbeit übernehmen. Dies hängt mit den geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Kosten der Zeitallokation zusammen und beruht sehr stark auf "bargaining power", Einkommensverteilung zwischen Frauen und Männern und ökonomischer Abhängigkeit. Die Veränderung der Verteilung der Kosten der Betreuung und Sozialisation von Kindern und der Pflege zwischen privaten Haushalten und der Gesellschaft ist eine wesentliche Voraussetzung für die Beseitigung der Benachteiligung von Frauen. Denn solange überwiegend private Haushalte diese sozialen Kosten zu tragen haben, und diese vor allem in un(ter)bezahlter Zeitinvestition von Frauen bestehen, werden Frauen benachteiligt bleiben. Diese "Frauenzeiten" in der Haushaltsökonomie behindern strukturell den gleichen Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt. Die ökonomische und rechtliche Privilegierung von "Männerzeiten" in der Arbeitsmarktorganisation verstärkt diese Effekte und

erhöht die Umverteilungswirkung zu Lasten von Frauen. Erforderlich ist deshalb die ökonomische und rechtliche Aufwertung von bestimmten Tätigkeiten (vor allem Kinderbetreuung und Pflege) in der Haushaltsökonomie, wobei negative Beschäftigungsanreize zu vermeiden sind. Dazu sind erweiterte Rechte auf Freistellung von der Erwerbsarbeit bzw. ein Rechtsanspruch auf Arbeitszeitverkürzung für Phasen der Kinderbetreuung nötig, die den Lohnausfall nach dem Versicherungsprinzip ausgleichen und gleichzeitig Anreize enthalten, daß auch Männer diese Ansprüche wahrnehmen. Ausserdem ist die Ausweitung egalitärer und universeller Elemente im System der Sozialleistungen erforderlich, die die Benachteiligung von Frauen durch "marktexterne Faktoren" kompensieren und Leistungen partiell von der Arbeitsmarktkarriere entkoppelt. Das erfordert eine weitergehende Individualisierung von Sozialrechten, die in der BRD traditionell stark am traditionellen Familienmodell des patriarchalischen "Hausfrauenehe" und am "Subsidiaritätsprinzip" orientiert sind. Dem Risiko der weiteren Verarmung von Frauen durch Individualisierung von Rechten ist durch egalitäre Elemente der sozialrechtlichen Mindestabsicherung entgegenzuwirken.

Die Verbesserung von Kinderbetreuungseinrichtungen, Infrastrukturen und Erhöhung der Kompatibilität der Zeitstrukturen von Erwerbsarbeit, privaten Haushalten und öffentlichem Leben sind wesentliche Elemente zur Beseitigung der Benachteiligung von "Frauenzeiten". Dazu sind auch prozedurale Regelungen erforderlich, die die Beteiligungsrechte von Frauen verbessern und ihre "bargaining power" erhöhen, um die negativen Effekte neokorporativer Arbeitsmarktregulierung zu konterkarieren, die häufig auf Kosten von Frauen als "outsidern" gehen. Diese Maßnahmen erfordern einerseits eine stärkere staatliche Intervention und die Integration der Zeitdimension in das Planungs- und Verwaltungshandeln. Andererseits "kosten" solche Maßnahmen, setzen eine Ausweitung des staatlichen Beschäftigungssektors und öffentlicher Einrichtungen sowie ein relativ hohes Steuerniveau voraus. Die Beseitigung der Benachteiligung von "Frauenzeiten" würde die Privilegierung von

231

"Männerzeiten" einschränken, die weitgehend auf der Zuweisung un(ter)bezahlter Hausarbeit an Frauen beruhen. Die "Gewinner" der herrschenden Zeitorganisation zeigen bisher wenig Bereitschaft, ihre Zeitprivilegien aufzugeben.

13. Abkürzungsverzeichnis

AFG	Arbeitsförderungsgesetz
ANBA	Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit
AO	Arbeitszeitordnung
AP	Hueck/Nipperdey-Dietz (Hrsg.) Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgericht - Arbeitsrechtliche Praxis
AuR	Arbeit und Recht
AVG	Angestelltenversicherungsgesetz
BAFÖG	Bundesgesetz über individuelle Förderung der Ausbildung
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgericht (Amtliche Sammlung)
BAT	Bundesangestelltentarifvertrag
BayObLG	Bayerisches Oberstes Landesgericht
BB	Der Betriebsberater
BERzGG	Bundeserziehungsgeldgesetz
BeschFG	Beschäftigungsförderungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BGHZ	Entscheidungen des BGH in Zivilsachen (Amtliche Sammlung)
BMJFFG	Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit
BR-Drucks.	Bundesratsdrucksache
BT-Drucks.	Bundestagsdrucksache
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts (Amtliche Sammlung)
CREW	Centre for Research on European Women, Brüssel
DB	Der Betrieb
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
E.C.R.	European Court Reports
EIRR	European Industrial Relations Review
EuGH	Europäischer Gerichtshof
FamRZ	Familienrechtszeitung
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
FR	Frankfurter Rundschau
GG	Grundgesetz
HBV	Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IRWAZ	Individuelle regelmässige wöchentliche Arbeitszeiten
JZ	Juristenzeitung

KAPOVAZ	Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeiten
LAG	Landesarbeitsgericht
LFG	Lohnfortzahlungsgesetz
MDR	Monatsschrift für Deutsches Recht
MittAB	Mitteilungen des Instituts für Arbeitsmark- und Berufsforschung
MuSchG	Mutterschutzgesetz
NGG	Gewerkschaft Nahrung, Genußmittel und Gastronomie
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
RdA	Recht der Arbeit
RG	Reichsgericht
RVO	Reichsversicherungsordnung
SGB	Sozialgesetzbuch
U.S.	United States Reports : Cases Adjudged by the Supreme Court
VersR	Zeitschrift für Versicherungsrecht
VDR	Verband Deutscher Rentenversicherungen
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des DGB
WSI-Mitteilungen	Mitteilungen des WSI
WZB	Wissenschaftszentrum Berlin

AA.VV. Diotima (1987) Il Pensiero della Differenza Sessuale. Milano.

Achten U. (1988) "... Denn was uns fehlt, ist Zeit." Geschichte des arbeitsfreien Wochenendes. Köln : Bund Verlag.

Agassi J.B./Heycock S. (Hrsg.) (1989) The Redesign of Working Time : Promise or Threat ? . Berlin : edition sigma.

Alcoff L. (1986) "Cultural Feminism Versus Post-structuralism : The Identity Crisis in Feminist Theory", Signs Jg.13, 3/1986, 405-436.

Andersen C. (1988) Der Beitrag der Wirtschaftswissenschaften zur Bewertung unbezahlter Hausarbeit. Die Rolle der Frauen und Frauenorganisationen. In : Rapin (1988), 165-177.

Arbeitsring Chemie (1980) Schichtarbeit in der chemischen Industrie. Stellungnahme vom 5.12.1980. o.A.

Assmann H.D./Kirchner C./Schanze E. (Hrsg.) (1978) Ökonomische Analyse des Rechts. Kronberg : Athenäum.

Atkins S./Hoggett B. (1984) Women and the Law. Oxford : Blackwell.

Autorinnengemeinschaft Paderborn (1989) "Eingruppierungsunterschiede von Frauen und Männern beim Staat als Arbeitgeber", MittAB 2/1989, 248-250.

Bahr-Jendges J. (1990) "Grenzgänge. Der feministische Blick in Rechtstheorie und Praxis", Streit 3/1990, 99-108.

Balbo L. (1984) Crazy Quilts : Gesellschaftliche Reproduktion und Dienstleistungsarbeit. In : Kickbusch/Riedmüller (1984), 179-200. .

Barrett M. (1980) Women's Oppression Today. London : Verso.

Barrett M./McIntosh M. (1982) The Anti-Social Family. London : Verso.

Barrett M./McIntosh M. (1980) "The 'Family Wage' : Some Problems for Socialists and Feminists", Capital and Class Jg.11, 51-72.

Bartlett K.T. (1990) "Feminist Legal Methods", Harvard Law Review Jg.103, 4/1990, 829-888.

Bastian K./Labsch E./Müller S. (1990) "Zur Situation von Frauen als Arbeitskraft in der DDR", Streit 2/1990, 59-71.

Beauvoir S. (1972) The Second Sex. London.

Beck U./Beck-Gernsheim E. (1990) Das ganz normale Chaos der Liebe. Frankfurt : Suhrkamp.

Beck-Gernsheim E. (1976) Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. Frankfurt.

Beck-Gernsheim E. (1980) Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie. Frankfurt.

Becker G. (1965) "A Theory of the Allocation of Time", The Economic Journal, Jg.75, 493-517.

Becker G. (1973) "A Theory of Marriage : Part 1", Journal of Political Economy, Jg.81, Nr.4, 813-846.

Becker G. (1974) "A Theory of Marriage : Part 2", Journal of Political Economy, Jg.82, Nr.2, 11-26.

Becker G. (1981) A Treatise on the Family. Cambridge Mass. : Harvard University Press.

Becker G./Landes E./Michael R. (1977) "An Economic Analysis of Marital Instability", Journal of Political Economy, Jg.85, Nr.6/1977. 1141-1187.

Becker-Schmidt R./Brandes-Erlhoff M./Karrer M./Axeli-Knapp G./Rumpf M./Schmidt B. (1982) Nicht wir haben die Minuten, die Minuten haben uns. Zeitprobleme und Zeiterfahrungen von Arbeitermüttern in Fabrik und Familie. Bonn : Neue Gesellschaft.

Beechey V./Perkins T. (1987) A Matter of Hours. Women, Part-Time Work and the Labour Market. Cambridge : Polity Press.

Behrens P. (1986) Die ökonomischen Grundlagen des Rechts. Politische Ökonomie als rationale Jurisprudenz. Tübingen : Mohr.

Behrens P. (1989) "Die Bedeutung der ökonomischen Analyse des Rechts für das Arbeitsrecht", Zeitschrift für Arbeitsrecht, Jg. 20, 2/1989, 209-238.

Ben-Porath Y. (1980) "The F-Connection : Families, Friends and Firms and the Organization of Exchange", Population Development Review Jg.6, 1/1980, 1-30.

Bender D. (1977) "Angebot des Haushalts I : Arbeitsangebot", Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaften, Stuttgart, 223-232.

Beneria L. (1988) Conceptualizing the Labour Force : The Underestimation of Women's Economic Activities. In : Pahl (1988), 372-391.

Benson M. (1982) The Political Economy of Women's Liberation. In : Evans M. (Hrsg.) The Woman Question. London.

Bergmann S. (1989) Ein frauenfreundlicher Staat? Zum Verhältnis zwischen Frauen und dem finnischen Wohlfahrtsstaat. In : Müller U./Schmidt-Walther: H. (Hrsg.) Frauen-Sozialkunde. Wandel und Differenzierung von Lebensformen und Bewußtsein. Bielefeld.

Berk S.F. (1985) The Gender Factory : The Apportionment of Work in American Households. New York : Plenum Press.

Berk S.F./Berk A. (1979) Labor and Leisure at Home : Content and Organisation of the Household Day. Beverly Hills : Sage Publications.

Bertelsmann K. (1989) "Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten in BRG", Der Personalrat 6/1989, 155 ff.

Bertelsmann K./Rust U. (1985) "Arbeits- und sozialrechtliche Nachteile der Teilzeitarbeit", Recht der Arbeit 3/1985, 146-158.

Bettio F. (1988) Sex Typing and Occupations, the Cycle and Restructuring in Italy. In : Rubery (1988), 74-95.

Bieback K.J. (1985) "Das Sozialleistungssystem in der Krise", Zeitschrift für Sozialreform 1985, 577ff.; 641 ff.; 705 ff..

Bieback K.J. (1984) "Leistungsabbau und Strukturwandel im Sozialrecht", Kritische Justiz 1984, 257-278.

Bieback K.J. (1989) "Gleichbehandlung der Geschlechter und Frauenförderung im Sozialversicherungsrecht", Sozialer Fortschritt Jg.38, 10/1989, 221-229.

Bielinski H./Strümpel B. (1988) Eingeschränkte Erwerbsarbeit bei Frauen und Männern. Fakten - Wünsche - Realisierungschancen. Berlin.

Bisping R. (1990) "Tarifbewegungen im Jahr 1989. Bescheidener Anstieg der Tarifeinkommen - weitere Verkürzung der Wochenarbeitszeit", WSI Mitteilungen 3/1990, 126-146.

Bisping R./Kurz/Scherf I./WSI-Tarifarchiv (1989) Begrenzung und Freizeitausgleich für Mehrarbeit. WSI-Tarifarchiv, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr.9. Düsseldorf.

Blickhäuser M./Molter M. (1986) Garantierte Lebenssicherung für Frauen. Bemerkungen zur Mindesteinkommensdiskussion. In : Opielka/Vobruba (1986), 106-117.

Blickhäuser M./Molter M. (1986) Garantierte Lebenssicherung für Frauen. Bemerkungen zur Mindesteinkommensdiskussion. In : Opielka M./Vobruba G. (1986) 106-117.

BMJFFG (Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit) (1989) Frauen in der BRD. Bonn.

BMJFG (Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit) (1984) Familie und Arbeitswelt. Gutachten des wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen beim BMJFG. Schriftenreihe des BMJFG Band 143. Bonn.

Bock G./Duden B. (1977) Arbeit aus Liebe - Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In : Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen 1976. Berlin.

Bode M. (1990) Arbeitsrecht im Frauenalltag. Arbeits- und Tarifverträge, Kündigungsschutz und andere Arbeitnehmerinnenrechte. In : Lucke/Berghahn (1990), 82-114.

Born C./Vollmer C. (1983) Familienfreundliche Gestaltung des Arbeitslebens. Forschungsbericht. Schriftenreihe des BMJFG Band 135. Bonn.

Bosch G. (1986) "Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft ?", WSI-Mitteilungen Jg.39, 163-176.

Bosch G. (1989) "Arbeitszeiten in Europa", WSI Mitteilungen Jg.42, 10/1989, 631-639.

Bosch G./Engelhardt N./Hermann K./Kurz-Scherf I./Selfert H. (1988) Arbeitszeitverkürzung im Betrieb : Die Umsetzung der 38.5-Stunden-Woche in der Metall-, Druck- und Holzindustrie sowie im Einzelhandel. Köln : Bund Verlag.

Bottomley A./Gibson S./Meteyard B. (1987) "Dworkin, Which Dworkin ? Taking Feminism Seriously", Journal of Law and Society, 47-60.

Bradley D. (1990a) "Radical Principles and the Legal Institutions of Marriage : Domestic Relations Law and Social Democracy in Sweden", International Journal of Law and the Family 4/1990, 154 ff.

Bradley D. (1990b) "Perspectives on Sexual Equality in Sweden", Modern Law Review Jg.53, 283-303.

Bradley D. (1990c) "Children, Family and the State in Sweden", Journal of Law and Society Jg.17, 4/1990, 427-444.

Brandes W./Weise P. (1987) Grundzüge einer Theorie institutionalisierter Arbeitsbeziehungen. In : Buttler et.al. (1987), 64-94.

Brinkmann C. et.al. (1986) "Überstunden. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgrößen", Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 98/1986, 162 ff.

Brinkmann C./Kohler H. (1981) "Am Rande der Erwerbsbeteiligung : Frauen mit geringfügiger, gelegentlicher oder befristeter Arbeit", Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 56/1981, 120-143.

Brinkmann C./Kohler H. (1989) "Teilzeitarbeit und Arbeitsvolumen", MittAB 4/1989, 472-482.

Brophy J./Smart C. (1985) Women-in-law : Explorations in Law, Family and Sexuality. London : Routledge & Kegan Paul.

Brosius G./Oppolzer A. (Hrsg.) (1989) Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung. Eine empirische Untersuchung in der Metallindustrie. Frankfurt/New York : Campus.

Brown B. (1986) "Book Review", Journal of Law and Society Jg.13, 3/1986, 433-439.

Buttler F. (1987) Einige Probleme und Wege institutionalistischer Arbeitsmarktanalyse. In : Buttler et.al. (1987), 7-22.

Buttler F./Gerlach K./Schmiede R. (Hrsg.) (1987) Arbeitsmarkt und Beschäftigung - Neuere Beiträge zur institutionalistischen Arbeitsmarktanalyse. Frankfurt/New York : Campus.

Buttler F./Walwei U. (1990) "Effizienzwirkungen des Kündigungsschutzes", MittAB 3/90, 386-393.

Bäcker G./Stolz-Willig B. (1990) Kindererziehung, Arbeitszeiten und soziale Sicherung. Gestaltung von Teilzeitarbeit und Freistellungsregelungen im Zusammenhang von Tarif-, Familien- und Sozialpolitik. WSI-Arbeitsmaterialien Nr.26. Düsseldorf : WI-Verlag.

Böttger B. (1990) Das Recht auf Gleichheit und Differenz. Elisabeth Selbert und der Kampf der Frauen um Artikel 3 II Grundgesetz. Mit einem Vorwort von U.Gerhard. Münster : Westfälisches Dampfboot.

Büchtemann C. (1989) The Socio-economics of Individual Working Time Reduction. Empirical Evidence from the F.R.G. In : Agassi/Heycock (1989).

Büchtemann C./Hoeland A. (1989) Befristete Arbeitsverträge nach der Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1985). Bundesministerium für Arbeit- und Sozialordnung. Forschungsbericht Sozialforschung Band 183. Bonn.

Büchtemann C./Neumann H. (Hg.) (1990) Mehr Arbeit durch weniger Recht ? Chancen und Risiken der Arbeitsmarktflexibilisierung. Berlin : edition sigma.

Büchtemann C./Quack S. (1989) "Bridges" or "Traps" ? Non-Standard Forms of Employment in the F.R.G. The Case of Part-Time and Temporary Work. Discussion Paper FS I 89-6. Berlin : WZB.

Büchtemann C./Schupp J. (1986) Zur Sozioökonomie der Teilzeitbeschäftigung in der BRD. Analysen aus der ersten Welle des Sozio-ökonomischen Panel. Discussion Paper IIM/LMP 86-15. Berlin : WZB.

Büchtemann C./Schupp J. (1988) Socio-Economic Aspects of Part-time Employment in the F.R.G. Discussion Paper FSI 88-6. Berlin : WZB.

Chodorow N. (1978) The Reproduction of Mothering : Psychoanalysis and the Sociology of Gender. Berkeley/Los Angeles : University of California Press.

Chodorow N. (1979) Mothering, Male Dominance and Capitalism. In : Eisenstein (1979), 83-106.

Coase R. (1937) "The Nature of the Firm", *Economica* Jg.16, 386-405. .

Conaghan J. (1986) "The Invisibility of Women in Labour Law : Gender-neutrality in Modelbuilding", *International Journal of the Sociology of Law* Jg. 14, 377-392.

Craig C./Garnsey E./Rubery J. (1984) Payment Structures and Smaller Firms : Women's Employment in Segmented Labour Markets. Department of Employment Research Paper Nr. 48. London.

CREW (1990) Infrastructures and Women's Employment. Study on Behalf of the E.C. Commission, written and compiled by the Centre for Research on European Women. Brussels (V/174/90-EN).

Daeubler W. (1985) "Ein neues Arbeitszeitrecht ?", *Kritische Justiz* Jg.18, Nr.4/1985, 362-378.

Daeubler W. (1988a) "Deregulierung und Flexibilisierung im Arbeitsrecht", *WSI-Mitteilungen*, 449-456.

Daeubler W. (1988b) "Perspektiven des Normalarbeitsverhältnisses", *Arbeit und Recht* 302ff.

Daeubler W. (1988c) Das Arbeitsrecht. Leitfaden für Arbeitnehmer. 2 Bände. Reinbeck : Rowohlt.

Dahl T.S. (1984) "Women's Rights to Money", *International Journal of the Sociology of Law* Jg.12, 137-152.

Dahl T.S. (1987) Women's Law. An Introduction to Feminist Jurisprudence. Oslo : Norwegian Press.

Dahl T.S./Hernes H. (1986) "After Equality", *Scandinavian Review* Jg. 76, 105-122.

Dahl, T.S. (1986) "Taking Women as a Starting Point, Building Women's Law", International Journal of the Sociology of Law Jg.14, 239-242.

Dalla Costa M. (1973) Women and the Subversion of the Community. In : Dalla Costa M./James S. (eds.) The Power of Women and the Subversion of the Community. Bristol : Falling Wall Press.

Daly M./Scheiwe K. (1991) Time and Money : Strategies for Redistributing Income to Women. Working Paper of the European University Institute, European Culture Research Centre. San Domenico (forthcoming).

De Lauretis T. (1984) Alice Doesn't : Feminism, Semiotics, Cinema. Bloomington : Indiana U.P..

Deakin S. (1986) Deregulation, Social Legislation and Positive Rights. Paper presented at the 8th Annual Conference of the International Working Party on Labour Market Segregation, Newnham College, Cambridge, July 1986.

Degen B. (1986) "Frauen in ungeschützten Arbeitsverhältnissen", Arbeitsrecht im Betrieb 7/1986, 150ff.

Degen B. (1987) "Teilzeitarbeit und Arbeitsrecht - Zur mittelbaren Diskriminierung von Frauen", WSI Mitteilungen 627 ff.

Degen B. (1988) "Sind Frauen auch Arbeitnehmer - oder : Wie geschlechtsneutral ist das Arbeitsrecht ?", Streit Jg.6, 2/1988, 51-54.

Delphy C. (1976) The Main Enemy. London : Women's Research and Ressources Center.

Delphy C. (1984) Close to Home : A Materialist Analysis of Women's Oppression. London : Hutchinson Education.

Derleder A./Derleder P. (1978) "Persönliche Betreuung und Barunterhaltspflicht gegenüber Kindern", NJW 1978, 1129-1134.

Derrida J. (1978) Spurs. Chicago : University of Chicago Press.

Deutschmann C. (1985) Der Weg zum Normalarbeitstag. Die Entwicklung der Arbeitszeiten in der deutschen Industrie bis 1918. Frankfurt : Campus.

DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) (1981) "Überprüfung von Arbeitsschutzvorschriften für Frauen - Stellungnahme des DGB", Frauen und Arbeit 1/1981, 1-16.

DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) (1990) Sozialpolitisches Programm des DGB 1990. Düsseldorf.

Dinnerstein D. (1976) The Mermaid and the Minotaur : Sexual Arrangements and the Human Malaise. New York : Harper & Row.

Dittrich W./Fuchs G./Landenberger M./Rucht D. (1989) "Staatliche Teilzeitförderung in der privaten Wirtschaft und im Öffentlichen Dienst : Regelungen, Interessen, Wirkungen", MittAB 2/89, 277-293.

Dobberthien M. (1981) "Schutz der oder Schutz vor weiblicher Arbeitskraft ? - Der Frauenarbeitsschutz", WSI Mitteilungen 233 ff.

Dobberthien M. (1982) "Privileg oder Diskriminierung ? Der Frauenarbeitsschutz", Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 11/1982, 11-15.

Doeringer P./Piore M.J. (1971) Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington, Mass. : D.C. Heath.

Dorndorf E. (1989) "Vertragsdurchsetzung als Funktion des Kündigungsschutzes", Zeitschrift für Arbeitsrecht Jg.20, 3/1989, 345-376.

Down R./Monks Partnership (1988) Behind the Fringe. Unequal Access to Employee Benefit. Essex : Monks Partnership Publications.

Duda H. (1987) Macht oder Effizienz ? Eine ökonomische Theorie der Arbeitsbeziehungen im modernen Unternehmen. Frankfurt : Campus.

Dworkin A. (1981) Pornography : Men Possessing Women. London : The Women's Press.

Dworkin R. (1981) "What is Equality ? Part 1 : Equality of Welfare ; Part 2 : Equality of Resources", Philosophy and Public Affairs Jg.10, 185-246.

Eckart C. (1990) Der Preis der Zeit. Eine Untersuchung der Interessen von Frauen an der Teilzeitarbeit. Frankfurt a.M. : Campus.

Edwards S. (Hrsg.) (1985) Gender, Sex and the Law. Beckenham : Croom Helm.

Eisenstein Z. (1988) The Female Body and the Law. New York. ...

Eisenstein Z. (Hrsg.) (1979) Capitalist Patriarchy and the Case for Socialist Feminism. London/New York : Monthly Review Press.

Ellguth P./Schmidt R./Trinczek R. (1989) "Trends betrieblicher Arbeitszeitgestaltung in der Metallindustrie", WSI-Mitteilungen 3/1990, 170-180.

Elshtain J.B. (1981) Public Man, Private Woman. Princeton N.J. : Princeton U.P.

England P./Farkas G. (1986) Households, Employment and Gender : Social, Economic and Demographic Views. New York : Aldine.

Erler G.A. (1986) Wenn's denn nicht anders geht. Zauderndes zum Mindesteinkommen für Frauen. In : Schmid T. (1986), 122 ff.

Esping-Andersen G. (1990) The Three Worlds of Welfare Capitalism. Oxford : Polity Press.

Ewers M. (1988) Zeiterfahrungen des Lebendigen. In : Zoll (1988), 59-71.

Faupel G. (1987) "Geringfügige und kurzzeitige Beschäftigungen - Diskussionsvorschlag des DGB für eine Gesetzesänderung", Soziale Sicherheit Jg.36, 2/1987, 35-41.

Feldhoff J./Kühlewind G./Wehrsing C./Wiesenthal H. (Hrsg.) (1988) "Regulierung - Deregulierung. Steuerungsprobleme der Arbeitsgesellschaft", Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 119.

Finch J./Groves D. (Hrsg.) (1983) A Labour of Love : Women, Work and Caring. London : Routledge & Kegan Paul.

Finley L. (1986) "Transcending Equality Theory : A Way out of the Maternity and Workplace Debate", Columbia Law Review Jg.86, 1118-1182.

Flax J. (1990) Thinking Fragments. Psychoanalysis, Feminism, and Postmodernism in the Contemporary West. Berkeley/Oxford : University of California Press.

Flax J. (1983) Political Philosophy and the Patriarchal Unconscious : A Psychoanalytic Perspective on Epistemology and the Patriarchal Unconscious. In : Harding/Hintikka (1983), 245-282.

Flieger J. (1988) Teilzeit - Geteilte Zeit. In : Zoll (1988), 253-266.

Fuchs M. (1979) "Die Behandlung von Ehe und Scheidung in der ökonomischen Analyse des Rechts", Familienrechtszeitung Jg.26, 553-557.

Furuboth E./Pejovich S. (Hrsg.) (1974) The Economics of Property Rights. Cambridge : Ballinger.

Galler H.P. (1988) Familiäre Lebenslagen und Familienlastenausgleich. In : Felderer B. (Hrsg.) Familienlastenausgleich und demographische Entwicklung, S.83 - 112. Berlin.

Geissler B./Pfau B. (1989) "Frauenförderung mittels Arbeitszeitverkürzung. Ein Modell der positiven Diskriminierung von Eltern im Erwerbsleben", WSI-Mitteilungen Jg.42, 7/1989, 383-390.

Gerhard U. (1978) Verhältnisse und Verhinderungen. Frauenarbeit, Familie und Recht der Frauen im 19. Jahrhundert. Frankfurt : Suhrkamp.

Gerhard U. (1990) Gleichheit ohne Angleichung : Frauen im Recht. München : Beck.

Gerhard U./Jansen M./Maihofer A./Schmid P./Schulz I. (1990) Differenz und Gleichheit. Menschenrechte haben (k)ein Geschlecht. Frankfurt : Ulrike Helmer Verlag.

Gerhard U./Schwarzer A./Slupik V. (Hrsg.) (1988) Auf Kosten der Frauen - Frauenrechte im Sozialstaat. Weinheim : Beltz Verlag.

Gerlach K./Schmidt E. (1989) "Unternehmensgröße und Entlohnung", MittAB 3/89, 355-371.

Gershuny J. (1982) "Social Innovation. Changes in the Mode of Provision of Services", Futures Jg.14, 6/1982, 496-516.

Gershuny J. (1983a) Social Innovation and the Division of Labour. Oxford : Oxford University Press.

Gershuny J. (1983b) "Changing Use of Time in The United Kingdom : 1937 - 1975, The Self-Service Era", Studies of Broadcasting 19/1983, 71-91.

Gerzer A./Jaeckel M./Sass J. (1985) Flexible Arbeitszeit - vor allem ein Frauenthema. Die Beispiele Ikea und Kaufhaus Beck. In : Schmid (1985), 97-127.

Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), Hauptvorstand (Hrsg.) (1984) Arbeitshilfe Teilzeitarbeit für Betriebsräte und Vertrauensleute. 2. Auflage. Düsseldorf.

Ghez G./Becker G. (1975) Allocation of Time and Goods over the Life Cycle. New York : National Bureau of Economic Research.

Gilligan C. (1982) In a Different Voice : Psychological Theory and Women's Development. London : Harvard U.P..

Glatzer W./Berger-Schmitt R. (Hrsg.) (1986) Haushaltsproduktion und Netzwerkhilfe. Frankfurt : Campus.

Glötz P. (1986) Freiwillige Arbeitslosigkeit ? Zur neueren Diskussion um das "garantierte Grundeinkommen". In : Opielka M./Vobruba G. (1986), 135-148.

Gorz A. (1983) Wege ins Paradies. Thesen zur Krise, Automation und Zukunft der Arbeit. Berlin.

Gorz A. (1985) "L'allocation universelle : version de droite et version de gauche", La Revue Nouvelle Jg.81, 419-428.

Gorz A. (1988) Jenseits von Arbeitsutopie und Arbeitsmoral. In : Zoll (1988), 172-192.

Graf (1987) "Teilzeitarbeit und Tarifvertrag", Die Mitbestimmung 605 ff.

Gronau R. (1977) "Leisure, Home Production, and Work : The Theory of the Allocation of Time Revisited", Journal of Political Economy Jg.85, 4/1977, 1099-1129.

Groß H./Thoben C. (ISO-Institut) (1989) Daten zur Überstundenarbeit. Projekt Arbeitszeitberichterstattung 1989. Kurzbericht 2. Köln.

Grüne im Bundestag, Arbeitskreis Frauenpolitik, Arbeitskreis Arbeit und Soziales (Hrsg.) (1989) Geschützte Teilzeitarbeit für Eltern. Gutachten für Die Grünen im Bundestag von Birgit Geissler und Birgit Pfau. Bonn.

Gustafsson S. (1985) Institutional Environment and the Economics of Female Labour Force Participation and Fertility. A Comparison between Sweden and West Germany. Discussion Paper IIM/LMP 85-9. Berlin : WZB.

Gustafsson S. (1988) Cohort Size and Female Labour Supply. Paper presented at the Symposium on Population Change and European Society, European University Institute, Florence, December 1988.

Harding S. (1986) "The Instability of the Analytical Categories of Feminist Theory", Signs Jg.11, 4/1986, 645-664.

Harding S. (1987) Feminism and Methodology. Milton Keynes : Open University Press.

Harding S./Hintikka M. (Hrsg.) (1983) Discovering Reality. Boston/London : D. Reidel .

Hart R.A. (1986) Working Time and Employment. London : Allen and Unwin.

Hartmann H. (1979) Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex. In : Eisenstein (1979), 206-247.

Hartmann H. (1981a) The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism : Towards a More Progressive Union. In : Sargent L. (Hrsg.) Women and Revolution. London : Pluto Press, 1-42.

Hartmann H. (1981b) "The Family as the Locus of Gender, Class and Political Struggle : The example of Housework", Signs Jg.6, 3/1981, 366-394.

Hausen K. (1978) Die Polarisierung der "Geschlechtscharaktere" - Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In : Rosenbaum H. (Hrsg.) Seminar : Familie und Gesellschaftsstruktur. Frankfurt : Suhrkamp, 161 ff.

Hauser R./Semrau P. (1990) "Zur Entwicklung der Einkommensarmut von 1963 bis 1986", Sozialer Fortschritt Jg.39, 2/1990, 27-36.

Hawkesworth M. (1989) "Knowers, Knowing, Known : Feminist Theory and Claims of Truth", Signs Jg.14, 3/1989, 533-557.

Hawking S. (1988) Eine kurze Geschichte der Zeit. Reinbek : Rowohlt.

Hayek F. (1973-1979) Law, Legislation and Liberty. Band 1 bis 3. London : Routledge & Kegan Paul.

Hegner F./Landenberger M. (1988) Arbeitszeit, Arbeitsmarkt und soziale Sicherung : ein Rückblick auf die Arbeitszeitdiskussion in der BRD nach 1950. Opladen : Westdeutscher Verlag.

Helberger C. (1984) Humankapital, Berufsbiographie und die Einkommen von Männern und Frauen. Sfb-3 Arbeitspapier Nr. 129. Frankfurt/Mannheim.

Hernes H. (1987) Women and the Welfare State : The Transition from Private to Public Dependence. In : Sassoon A. (Hrsg.) Women and the State. The Shifting Boundaries of Public and Private. London : Unwin Hyman, 72-92.

Hill A.C. (1979) "Protection of Women Workers and the Courts : A Legal Case History", Feminist Studies Jg.5, 2/1979, 253ff.

Hilzenbecher M. (1986) "Die (schattenwirtschaftliche) Wertschöpfung der Hausarbeit. Eine empirische Untersuchung für die BRD", Jahrbuch für Nationalökonomie und Statistik Jg.201, 2/1986, 107-130.

Himmelweit S./Mohun S. (1977) "Domestic Labour and Capital", Cambridge Journal of Economics Jg.1, 1/1977, 15-31.

Hinrichs K. (1988) Motive und Interessen im Arbeitszeitkonflikt. Eine Analyse der Entwicklung des Normalarbeitsstandards. Frankfurt.

Hoff A./Weidinger M. (1985) Teilzeitarbeit. Einführung, Organisation und vertragliche Gestaltung von Teilzeitarbeit. Hrsg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung. Bonn.

Holter H. (Hrsg.) (1984) Patriarchy in a Welfare Society. Oslo : Universitetsforlaget.

Holtmaat R. (1989) "The Power of Legal Concepts : The Development of a Feminist Theory of Law", International Journal of the Sociology of Law Jg.17, 481-502.

Horrell S./Rubery J./Burchell B. (1989) Unequal Jobs or Unequal Pay ? The Economic and Social Research Council Working Paper No.6.

Humphries J. (1988) Protective Legislation, the Capitalist State and Working-Class Men : The Case of the 1842 Mines Regulation Act. In : Pahl (1988), 95-124.

Humphries J./Rubery J. (1984) "The Reconstitution of the Supply Side of the Labour Market : The Relative Autonomy of Social Reproduction", Cambridge Journal of Economics Jg.8, 4/1984.

Hörning K./Gerhard A./Michailow M. (1990) Zeitpioniere. Flexible Arbeitszeiten - neuer Lebensstil. Frankfurt : Suhrkamp.

IG Druck und Papier (1987) Flexible Arbeitszeiten und ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse : Gewerkschaftliche Antworten. Schriftenreihe für Betriebsräte Heft 37. Stuttgart.

Inhetveen Heide (1988) "Schöne Zeiten, schlimme Zeiten" - Zeiterfahrungen von Bäuerinnen. In : Zoll (1988), 193-222.

Irigaray L. (1989) Genealogie der Geschlechter. Freiburg : Kore Verlag.

Irigaray L. (1985a) Speculum of the Other Woman. Ithaca N.Y. : Cornell U.P.

Irigaray L. (1985b) This Sex Which is Not One. Ithaca N.Y. " Cornell U.P.

Irigaray L. (1990) Über die Notwendigkeit geschlechtsdifferenzierter Rechte. In : Gerhard et.al. (1990), 338-350.

ISG (Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik) (1989) Sozialversicherungsfreie Beschäftigung. Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung. Hrsg. BMfAS, Reihe "Sozialforschung" Nr.181. Bonn.

Jackson Conroy P. (1990) The Impact of the Completion of the Internal Market on Women in the EC 1992. Working Document prepared for DG V, Commission of the EC, Equal Opportunities Unit (V/506/90-EN). Brussels.

Jenson J. (1989) The Talents of Women, the Skills of Men : Flexible Specialization of Women. In : Wood (1989), 141-155.

Jindra-Süß/Kleemann U./Merz W. (1987) Geringfügige Beschäftigung. Eine Studie zur Arbeits- und Lebenssituation von Frauen im Gebäudereinigerhandwerk. Hrsg. von der Bevollmächtigten der Hessischen Landesregierung für Frauenangelegenheiten. Wiesbaden.

Jonung C. (1986) Patterns of Occupational Segregation by Sex in the Labour Market. In : Schmid/Weitzel (1986), 44-68.

Jürgens U./Dohse K. (1982) Statussicherung durch Seniorität. Senioritätsregeln als Dreh- und Angelpunkt betriebsnaher Gewerkschaftspolitik in den USA. In : Offe et.al. (1982), 289-318.

Kenney S. (1986) "Reproductive Hazards in the Workplace : the Law and the Sexual Difference", International Journal of the Sociology of Law Jg.14, 393-414.

Kickbusch I./Riedmüller B. (Hrsg.) (1984) Die armen Frauen. Frauen und Sozialpolitik. Frankfurt : Suhrkamp.

Kittler G. (1980) Hausarbeit, zur Geschichte einer "Naturressource". München : Verlag Frauenoffensive.

Klevemann (1988) "Die neue Rechtsprechung des BAG zur Mitbestimmung des Betriebsrats über die Arbeitszeit und ihre Konsequenzen für die Praxis", Der Betrieb 1988, 334 ff.

Kohleiss A. (1987) Frauen in der gesetzlichen Rentenversicherung. In : Gerhard et.al. (1987), 117-172.

Kohler H./Reyher L. (1988) "Arbeitszeit und Arbeitsvolumen in der BRD 1960 - 1986", BeitrAB 123/1988.

Kommission der Europäischen Gemeinschaft (1985) Memorandum über Einkommenssteuer und Gleichbehandlung von Männern und Frauen der Kommission der EG vom 29.7.1985 (KOM (84)695 endg.2). Brüssel.

Kommission der Europäischen Gemeinschaft (1987) Schutzgesetze in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft (KOM (87)105 endg.). Brüssel.

Kommission der Europäischen Gemeinschaft (1989) Beschäftigung in Europa 1989. Brüssel.

Krause (1985) "Mitbestimmung und Effizienz", Sociologia Internationalis Jg.23, 148 ff.

Kreikebohm R. (1988) "Frauenarbeit und ihre Folgen für die soziale Sicherung", Zeitschrift für Sozialreform Jg.34, 11,12/1988, 687-695.

Krell G./Tammling B. (1979) Arbeitsschutz als Alibi für die Doppelbelastung der Frau. Gleicher Arbeitsschutz für beide Geschlechter. In : Janssen-Jurreit M.L. (Hrsg.) Frauenprogramm. Reinbek : Rowohlt.

Krieger L./Cooney P. (1983) "The Miller-Wohl Controversy : Equal Treatment, Positive Action and the Meaning of Women's Equality", Golden Gate University Law Review Jg.13, 513 ff.

Kronberger Kreis (1983) Mehr Mut zum Markt. Frankfurter Institut für wirtschaftspolitische Forschung, Schriftenreihe Bd.1. Bad Homburg : Frankfurter Institut für wirtschaftspolitische Forschung.

Krupp H.J. (1982) Das Modell der voll eigenständigen sozialen Sicherung der Frau - Probleme und Ergebnisse. In : Helberger C./Rolf G. (Hrsg.) Die Gleichstellung von Mann und Frau in der Alterssicherung. Frankfurt.

Krupp H.J./Haefeld U. (1987) Lebenslagen im Wandel : Analysen. Frankfurt : Campus.

Krüsselberg H./Ange M./Hilzenbecher M. (1986) Verhaltenshypothesen und Familienzeitbudgets - Die Ausgangspunkte der "Neuen Haushaltsökonomik" für Familienpolitik. Band 182 der Schriftenreihe des BMJFG. Stuttgart : Kohlhammer.

Kurz-Scherf I. (1985) "Zum Stellenwert der Teilzeitarbeit in einer emanzipatorischen Arbeitszeitpolitik", WSI-Mitteilungen 11/1985, 659 ff.

Kurz-Scherf I. (1986) "Von der Emanzipation des Brunnenmädchens in Heilbädern - Frauendiskriminierung, Frauenförderung durch Tarifvertrag und Tarifpolitik", WSI-Mitteilungen 8/1986, 537-549.

Kurz-Scherf I. (1988) Zeit(t)räume per Tarifvertrag. Oder : Die Renaissance der betriebsnahen Tarifpolitik. In : Zoll (1988), 544-564.

Kurz-Scherf I. (1987) Skizze eines phantastischen Tarifvertragsentwurf. In : Kurz-Scherf/Breil (1987), 300-305.

Kurz-Scherf I. (1989) Teilzeitarbeit : Individuelle Notlösung oder Vorboten einer neuen Zeitordnung ? In : Müller U./Schmidt-Waldherr (Hrsg.) Frauen-Sozialkunde - Wandel und Differenzierung von Lebensformen und Bewußtsein. Bielefeld.

Kurz-scherf I./Breil G. (Hrsg.) (1987) Wem gehört die Zeit ? Ein Lesebuch zum 6-Stunden-Tag. Hamburg : VSA.

Köppinghoff S. (1984) Endstation Sozialhilfe. Defizite der Einkommenssicherung von Frauen im Alter. In : Kickbusch/Riedmüller (1984).

Lakemann U. (1984) Das Aktivitätsspektrum privater Haushalte in der BRD 195-bis 1980 : Zeitliche und inhaltliche Veränderungen von Erwerbstätigkeiten, unbezahlten Arbeiten und Freizeitaktivitäten. Eine vergleichende Auswertung empirischer Untersuchungen. Discussion Paper IIM/LMP 84-19. Berlin:WZB.

Landenberger M. (1983) Arbeitszeitwünsche. Vergleichende Analyse vorliegender Befragungsergebnisse. Discussion Paper IIM/LMP 83-17. Berlin : WZB.

Landenberger M. (1985a) Arbeitszeiten. Das Mißverhältnis zwischen Wunsch und Wirklichkeiten. In : Schmid (1985), 51-71.

Landenberger M. (1985b) "Aktuelle sozialversicherungsrechtliche Fragen der flexiblen Arbeitszeit und Teilzeitbeschäftigung", Zeitschrift für Sozialreform, 321 ff.; 393 ff.

Langan M./Ostner I. (im Erscheinen) Gender and Welfare : Towards a Comparative Framework. In : Room G. (Hrsg.). Bristol : School of Advanced Urban Studies, University of Bristol.

Law S. (1984) "Rethinking Sex and the Constitution", University of Pennsylvania Law Review Jg.132, 955 ff.

Leibfried S. (1986) Bedarfsprinzip und Krise sozialer Grundsicherung. In : Opielka/Vobruba (1986), 149-157.

Leibfried S./Ostner I. (1991) The Particularism of West German Welfare Capitalism. The Case of Women's Social Security. In : Adler M./Bell C./Sinfield A. (Hrsg.) The Sociology of Social Security. Edinburgh : Edinburgh University Press I.

Leibfried S./Tennstedt F. (Hrsg.) (1985) Politik der Armut und Spaltung des Sozialstaats. Frankfurt : Suhrkamp.

Lenze A. (1989) Hausfrauenarbeit : Kritische Analyse und rechtliche Bewertung. Baden-Baden : Nomos.

Libreria delle Donne di Milano (1987) Non credere di avere diritti : la generazione della libertà femminile nell'idea e nelle vicende di un gruppo di donne. Turin : Rosenberg & Sellier.

Lindbeck A./Snower D. (1985) "Explanations of Unemployment", Oxford Review of Economic Policy Jg.1, 2/1985, 34-59.

Linne G./Vosswinkel S. (1989) "Vielleicht ist ja noch alles offen". Eine empirische Untersuchung über befristete Arbeitsverhältnisse. Hamburg : VSA.

Littleton S. (1987) "Reconstructing Sexual Equality", California Law Review Jg.75, 1279 ff.

Losseff-Tillmanns G. (Hrsg.) (1982) Frau und Gewerkschaft. Frankfurt a.M..

Lucke D./Berghahn S. (Hrsg.) (1990) Rechtsratgeber Frauen. Reinbek : Rowohlt.

Luhmann N. (1972) Rechtssoziologie Band 1. Reinbek : Rowohlt.

Luhmann N. (1975) Weltzeit und Systemgeschichte. In : ibidem, Soziologische Aufklärung Band 2. Opladen : Westdeutscher Verlag, 143-164.

MacKinnon C. (1982) "Feminism, Marxism, Method and the State : An Agenda for Theory", Signs Jg. 7, 515 ff.

MacKinnon C. (1983) "Feminism, Marxism, Method and the State : Towards Feminist Jurisprudence", Signs Jg.8, 635 ff.

MacKinnon C. (1987) Feminism Unmodified : Discourses on Life and Law. Cambridge : Harvard U.P.

Malos E. (Hrsg.) (1980) The Politics of Housework. London : Allison & Busby.

Manne H.G. (Hrsg.) (1975) The Economics of Legal Relationships. Readings in the Theory of Property Rights. New York : West Publishing Company.

Manser M./Brown M. (1980) "Marriage and Household Decision Making : A Bargaining Analysis", International Economic Review Jg.21, 3131-44.

Marx Ferree M. (1988) Frauen zwischen Hausarbeit und Erwerbsarbeit. In : Rapin (1988), 91-104.

Matzner E. (1982) Der Wohlfahrtsstaat von Morgen. Entwurf eines zeitgemäßen Modells staatlicher Interventionen. Frankfurt : Campus.

Maydell B. (1988) Weltentwicklung des landwirtschaftlichen Sozialrechts. Gutachten im Auftrag des Bundesministers für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten. Schriftenreihe des BMELF Reihe A : Angewandte Wissenschaft Heft 352. Münster : Landwirtschaftsverlag.

Mayr H./Janßen H. (Hrsg.) (1984) Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung in Deutschland. Köln.

Merz J./Wolff K. (1988) "Eigenarbeit, Nebenerwerb und Haupterwerb : Versorgungsstrategien privater Haushalte in der BRD", MittAB 2/1988, 206-221.

Meulders D. (1986) Income Taxation and Equal Treatment for Men and Women in the Member States of the E.C.. London : Institute for Fiscal Studies.

MeyerH.-J. (1989) Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (Kapovaz). Neuwied/Frankfurt a.M. : Luchterhand.

Michel I. (1990) Sozialhilfe im Alter. In : Lucke/Berghahn (1990), 544-552.

Mies M. (1983) Gesellschaftliche Ursprünge der geschlechtlichen Arbeitsteilung. In : Werlhof u.a. (1983), 164-193.

Mies M. (1986) Patriarchy and Accumulation on a World Scale. London : Zed Books.

Mincer J./Ofek H. (1982) "Interrupted Work Careers : Depreciation and Restoration of Human Capital", Journal of Human Resources Jg.7, 3-24.

Mincer J./Polachek S. (1974) "Family Investments in Human Capital : Earnings of Women", Journal of Political Economy Jg.82, 76-108.

Minow M. (1985) "Learning to Live with the Dilemma of Difference : Bilingual and Special Education", Law and Contemporary Problems, 157 ff.

Mitchell J. (1974) Psychoanalysis and Feminism. New York : Pantheon.

Molyneux M. (1979) "Beyond the Domestic Labour Debate", New Left Review 116/1979, 3-28.

Moss P. (1988) Childcare and Equality of Opportunity. Consolidated Report to the E.C. (V/746/88-EN). Brüssel.

Möller C. (1988) Flexibel in die Armut - empirische Untersuchung und theoretische Verortung ungeschützter Arbeitsverhältnisse. Forschungsbericht des Hamburger Instituts für Sozialforschung. Hamburg.

Mückenberger U. (1985) "Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses - Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft ?", Zeitschrift für Sozialreform 7/1985, 415-434 und 8/1985, 457-474.

Mückenberger U. (1989a) "Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer 'Krise der Normalität'", Gewerkschaftliche Monatshefte 4/1989.

Mückenberger U. (1989b) "Non-Standard Forms of Work and the Role of Changes in Labour and Social Security Regulation", International Journal of the Sociology of La, Jg.17, 381-402.

Negt O. (1984) Lebendige Arbeit, enteignete Zeit - Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit. Frankfurt/New York : Campus.

Neumann E. (1988a) Das Zeitmuster der protestantischen Ethik. In : Zoll (1988), 160-171.

Neumann E. (1988b) Arbeitslos - Zeitlos. In : Zoll (1988), 267-275.

Nielsen R. (1983) Equality Legislation in a Comparative Perspective : Towards State Feminism ? . Kopenhagen : Kvindevindenskabeligt Forlag.

Nielsen R. (1978) Kvindearbejdsret. Kopenhagen : Juristforbundets Forlag.

O'Donovan K. (1979) "The Male Appendage - Legal Definitions of Women". In : Burman S. (Hrsg.) Fit Work for Women. London : Croom Helm, 134-152.

O'Donovan K. (1985) Sexual Divisions in Law. London : Weidenfeld and Nicolson.

O'Donovan K. (1985b) Transsexual Troubles : The Discrepancy Between Legal and Social Categories. In : Edward (1985), 9-27.

Oakley A. (1974) The Sociology of Housework. London : Robertson.

OECD (Hrsg.) (1986) Flexibility in the Labour Market + The Current Debate. A Technical Report. Paris.

Oekinghaus E. (1925) Die gesellschaftliche und rechtliche Stellung der deutschen Frau. Jena.

Offe C. (1977) Opfer des Arbeitsmarktes. Neuwied/Darmstadt : Luchterhand.

Offe C./Heinze R. (1990) Organisierte Eigenarbeit. Das Modell Kooperationsring. Frankfurt : Campus.

Offe C./Hinrichs K./Wiesenthal H. (Hrsg.) (1982) Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit. Frankfurt : Campus.

Olk T./Hohn H./Kinrichs K./Heinze R. (1979) "Lohnarbeit und Arbeitszeit. Arbeitsmarktpolitik zwischen Requalifizierung der Zeit und kapitalistischem Zeitregime", Leviathan Jg. 7 2/1979, 151-173 und 3/1979, 376-407.

Olsen F. (1983) "The Family and the Market : A Study of Ideology and Legal Reform", Harvard Law Review Jg.96, 1497-1578.

Olsen F. (1986) The Sex of the Law. Unpublished paper presented at the European Conference on Critical Legal Studies, "Feminist Perspectives on Law", April 3-3, 1986. London.

Olsen F. (1990) "Das Geschlecht des Rechts", Kritische Justiz Jg.23, 3/1990, 303-317.

Olson M. (1965) The Logic of Collective Action. Cambridge Mass. : Harvard U.P..

Opielka M./Ostner I. (1987) Umbau des Sozialstaats. Essen : Klartext.

Opielka M./Vorbruba G. (Hrsg.) (1986) Das garantierte Grundeinkommen. Entwicklung und Perspektiven einer Forderung. Frankfurt : Fischer.

Oppong C. (1982) Family Structure and Women's Reproductive and Productive Role : Some Conceptual and Methodological Issues. In : Anker R./Buvinic M./Youssef N. (Hrsg.) Women's Role and Population Trends in the Third World. London : Croom Helm, 133-150.

Ostner I. (1978) Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft. Frankfurt : Campus.

Ott N. (1989) Familienbildung und familiäre Entscheidungsfindung aus verhandlungstheoretischer Sicht. In : Wagner et.al. (1989).

Ott N./Wagner G. (1989) "Instrument der Gleichstellung von Frau und Mann am Arbeitsplatz und im Haushalt. Mindestvorsorge in der Alterssicherung", Arbeit und Sozialpolitik Jg.43, 4/1989, 80-82.

Ott-Gerlach G. (1988) "Die historische Entwicklung des Arbeitsschutzes für Frauen", Das Öffentliche Gesundheitswesen, Jg.50, Sonderheft 1/1988, 12-16.

Pahl R.E. (1988) On Work. Historical, Comparative and Theoretical Approaches. Oxford : Basil Blackwell.

Parkes D.N./Thrift N. (1975) "Timing Space and Spacing Time", Environment and Planning Jg.7.

Pateman C. (1988a) The Patriarchal Welfare State. In : Gutmann A. (Hrsg.) Democracy and the Welfare State. Princeton : Princeton U.P., 231-260.

Pateman C. (1988b) The Sexual Contract. Cambridge : Polity Press.

Petersen H. (1989) "Perspectives of Women on Work and the Law", International Journal of the Sociology of Law, 327-346.

Pettersson G. (1989) Working Hours in Sweden. Stockholm : Swedish Institute.

Pfaff A. (1988) "Die Situation der Frauen innerhalb der Altersversicherungssysteme - Beurteilung aus ökonomischer Sicht", Deutsche Rentenversicherung 7-8/1988, 305 ff.

Pfarr H./Bertelsmann K. (1989) Diskriminierung im Erwerbsleben. Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern in der BRD. Baden-Baden : Nomos.

Pinl C. (1977) Das Arbeitnehmer-Patriarchat. Die Frauenpolitik der Gewerkschaften. Köln.

Piore M.J./Sabel C. (1984) The Second Industrial Devide. Possibilities for Prosperity. New York : Basic Books.

Plander H. (1990) Flucht aus dem Normalarbeitsverhältnis an den Betriebs- und Personalräten vorbei ? Rechtsgutachten für die Hans-Böckler-Stiftung. Baden-Baden : Nomos.

Polinsky A. (1983) An Introduction to Law and Economics. Boston : Little.

Pollack R. (1985) "A Transaction Cost Approach to Families and Households", Journal of Economic Literature Jg.23, 581-608.

Posner R. (1977) Economic Analysis of Law. 2. Auflage. Boston : Little Brown.

Prigogine I./Stengers I. (1981) Dialog mit der Natur. Neue Wege des naturwissenschaftlichen Denkens. 2.Auflage. München : Piper.

Quataert J. (1979) Reluctant Feminists in German Social Democracy 1885 - 1917. Princeton.

Rapin H. (Hrsg.) (1988) Frauenforschung und Hausarbeit. Frankfurt : Campus.

Ravaioli C. (1990) Citizenship as Everyone's Right to Equal Opportunity. Paper for the 3rd International Conference of BIEN (Basic Income European Network) in Florence, European University Institute, 19.-22.9.1990.

Rein M. (1985) Women in the Social Welfare Labour Market. Discussion Paper IIM/LMP 85-18. Berlin : WZB.

Reyher L./Kohler H. (1986) "Arbeitszeit und Arbeitsvolumen", BeitrAB Jg.75, 29-55.

Rolf G./Wagner G. (1988) "Altersvorsorge und Frauen - Probleme und Reformmöglichkeiten", Zeitschrift für Sozialreform Jg.34, 11-12/1988, 709-728.

Rose H. (1984) Wohlfahrt ohne Frauen. Neubetrachtung einer klassischen Sozialpolitiktheorie. In : Kickbusch/Riedmüller (1984), 15-45.

Rose N. (1987) "Beyond the Public/Private Division : Law, Power and the Family", Journal of Law and Society Jg.14, 1/1987, 61-76.

Rubery J. (Hrsg.) (1988) Women and Recession. London : Routledge & Kegan Paul.

Ruddick S. (1980 "Maternal Thinking", Feminist Studies Jg.6, 2/1980, 342-367.

Ruddick S. (1983) Preservative Love and Military Destruction : Reflections on Mothering and Peace. In : Treblicot J. (Hrsg.) Mothering : Essays on Feminist Theory. Totawa N.J. : Littlefield Adams.

Rutenfranz J. et.al. (1975) Schichtarbeit bei kontinuierlicher Produktion. Dortmund.

Rürup B. (1989) Lohnpolitische Flexibilisierungsforderungen im Lichte der Effizienzloohnhypothesen. Discussion Paper FS I 89-10. Berlin : WZB.

Rüsch G. (1982) Die verkürzte Sicht von Raum und Zeit für individuelle Handlungsmöglichkeiten. In : Matzner (1982), 238-256.

Sachs A./Wilson J.H. (1978) Sexism and the Law : A Study of Male Beliefs and Judicial Bias. Oxford : Martin Robertson.

Saraceno C. (1990) A Gender and Life Course Perspective on Social Citizenship. Paper presented at the 3rd International Conference of BIEN (Basic Income European Network) in Florence, European University Institute, 19. - 22.9.1990.

Scales A. (1980) "Towards a Feminist Jurisprudence", Indiana Law Journal 1980/1981, 375-444.

Scales A. (1986) "The Emergence of Feminist Jurisprudence : An Essay", Yale Law Review Jg.95, 1373-1403.

Scharf G. (1987) Geschichte der Arbeitszeitverkürzung. Studie der Otto Brenner Stiftung. Frankfurt.

Scharf G. (1988) Zeit und Kapitalismus. In : Zoll (1988), 143-159.

Scheiwe K. (1990) Auswertung der Umsetzung des mittelfristigen Aktionsprogrammes "Chancengleichheit der Frauen" 1986 - 1990 der EG durch die Mitgliedstaaten. Teilbericht für die EG Kommission (V/564/1/90-DE). Brüssel.

Schettkat R. (1982) Das Bruttosozialprodukt und die Produktion in privaten Haushalten. Discussion Paper IIM/LMP 82-23. Berlin : WZB.

Schettkat R. (1987) Erwerbsbeteiligung und Politik. Theoretische und empirische Analysen von Determinanten und Dynamik des Arbeitsangebots in Schweden und der BRD. Berlin : sigma.

Scheurer U. (1990) "Der Preis fürs einig Vaterland - was Mütter in der DDR zu verlieren haben. Familienpolitische Leistungen der DDR im Vergleich zur BRD", Streit 3/1990, 109-119.

Schlüter (1975) "Überstunden bei Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen", Recht der Arbeit 1975, 113 ff.

Schmid G. (1986) Flexibilisierung des Arbeitsmarkts durch Recht ? Überlegungen zu einer beschäftigungswirksamen und sozialverträglichen Regulierung von Teilzeitarbeit, Überstunden und Kurzarbeit. Discussion Paper IIM/LMP 86-4. Berlin : WZB.

Schmid G./Weitzel R. (Hrsg.) (1986) Sex Discrimination and Equal Opportunity. The Labour Market and Employment Policy. Aldershot : Gower Press.

Schmid T. (Hrsg.) (1985) Das Ende der starren Zeit. Vorschläge zur flexiblen Arbeitszeit. Berlin : Wagenbach.

- Schreyer M. (1986) Mindesteinkommen - Stolper- oder Meilenstein für eine grüne Zukunft ? In : Opielka M./Vobruba G. (1986), 158-168.
- Schunter-Kleemann S. (Hrsg.) (1990) EG Binnenmarkt - Europatriarchat oder Aufbruch der Frauen. Bremen.
- Schupp J. (1989) "Teilzeitbeschäftigte in der BRD", Sozialer Fortschritt 11-12/1989 .
- Schupp J./Schwarze J./Wagner G. (1989) "Geringfügige Beschäftigung - eine Reform der gesetzlichen Regelungen ist wirtschafts- und sozialpolitisch sinnvoll", DIW Wochenbericht Jg.56, 47/1989, 595-601.
- Schwarze J. (1986) Umfang des schattenwirtschaftlichen Arbeitsangebotes in der Nebenerwerbstätigkeit. SFB 3 der Universitäten Frankfurt a.M. und Darmstadt. Arbeitspapier 235.
- Schwarzer A. (Hrsg.) (1988) PorNO. Die Kampagne, das Gesetz, die Debatte. Köln : Emma.
- Schüren P. (1985) "Neue rechtliche Rahmenbedingungen der Arbeitszeitflexibilisierung", Recht der Arbeit 1985, 22 ff.
- Schüren P. (1986) "Gegenseitige Vertretungspflicht der Team-Mitglieder beim Job-Sharing", Betriebsberater 1983, 706 ff.
- Schüren P. (1990) "Der Anspruch Teilzeitbeschäftigter auf Überstundenzuschläge. Frauendiskriminierung per Tarifvertrag", Recht der Arbeit 1990, 18-24.
- Scott J. (1988) "Deconstructing Equality-Versus-Difference : or the Uses of Poststructuralist Theory for Feminism", Feminist Studies Jg.14, 1/1988, 43 ff.
- Secombe W. (1974) "The Housewife and her Labour under Capitalism", New Left Review Jg.83, 3-24.
- Sengenberger W. (1987) Arbeitsmarktsegmentation und Macht. In : Buttler et.al. (1987), 95-120.
- Sichtermann B. (1985) "Gegen eine politische Ökonomie der Hausarbeit", Leviathan 2/1985, 212-218.
- Simitis S. (1985) Zur Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen. In : Kübler F. (Hrsg.) Verrechtlichung von Wirtschaft, Arbeit und sozialer Solidarität. Frankfurt : Suhrkamp, 73-165.
- Sinzheimer H. (1976) Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden,, Band 1. Frankfurt/Köln : EVA.

Slupik V. (1988a) Die Entscheidung des Grundgesetzes für Parität im Geschlechterverhältnis - Zur Bedeutung von Artikel 3 II und III in Recht und Wirklichkeit. Berlin : Duncker & Humboldt.

Slupik V. (1988b) Frauenrechte in der gesetzlichen Krankenversicherung. In : Gerhard et.al. (1988), 213-230.

Smart C. (1986) "Feminism and Law : Some Problems of Analysis and Strategy", International Journal of the Sociology of Law Jg.14, 109-123.

Smart C. (1989) Feminism and the Power of the Law. London : Routledge.

Sokol B. (1989) "Feministische Rechtspolitik - rechtliche Diskriminierung und Gleichberechtigungskonzepte", Streit Jg.7, 1/1989, 3-12.

Spaemann R. (1989) "Der Anschlag auf den Sonntag. Plädoyer für die Erhaltung eines kulturellen und religiösen Denkmals", Die Zeit 21/19.5.1989, 59f.

Statistisches Bundesamt (1990) Statistisches Jahrbuch 1990 für die BRD. Stuttgart : Metzler-Poeschel.

Stein A. (1963) Zur Frage der Belastung berufstätiger Frauen durch Nacht- und Schichtarbeit.

Steinwedel U. (1989) "Die Sicherungslücke der mehrfach kurzzeitig Beschäftigten", Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 15/1989, 587 ff.

Stichter S. (1990) Women, Employment and the Family. In : Ibidem (Hrsg.) Women, Employment and the Family in the International Division of Labour. London : MacMillan, 11-71.

Streeck W. (1984) Co-Determination : The Fourth Decade. In : Wilpert B./Sorge A. (Hrsg.) International Perspectives of Organisational Democracy, Vol. II of the International Yearbook of Orgazational Democracy. Chichester : John Wiley.

Streeck W. (1985) Industrial Relations in West Germany, 1974 - 1985 : An Overview. Discussion Paper IIM/LMP 85-19. Berlin : WZB.

Streeck W. (1987) "Industrial Relations and Industrial Change : The Restructuring of the World Automobile Industry in the 1970s and 1980s", Economic and Industrial Democracy Jg.8, 4/1987, 437-462.

Summers C./Love M. (1976) "Work Sharing as an Alternative to Layoffs by Seniority : Title VII Remedies in Recession", University of Pennsylvania Law Review Jg.124, 4/1976, 893-941.

Tegen M. (1989) Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und ihre Veränderung durch Arbeitszeitverkürzung. In : Brosius/Opholzer (1989), 296-318.

Teske (1987) "Zur Situation von geringfügig Beschäftigten am Beispiel des Einzelhandels", Die Mitbestimmung, 618 ff.

Teubner G. (1985) Verrechtlichung - Begriffe, Merkmale, Grenzen, Auswege. In : Kübler F. (Hrsg.) Verrechtlichung von Wirtschaft, Arbeit und sozialer Solidarität. Frankfurt : Suhrkamp, 289-344.

Teubner G. (1988) "Enterprise Corporatism : New Industrial Policy and the 'Essence' of the Legal Person", American Journal of Comparative Law Jg.36, 1/1988, 13--155.

Thompson E.P. (1973) Zeit, Arbeitsdisziplin und Industriekapitalismus. In : Braun R. et.al. (Hrsg.) Gesellschaft in der industriellen Revolution. Köln : Kiepenheuer und Witsch, 81-112.

Tilly Ch. (1988) "Solidary Logics. Conclusions", Theory and Society Jg.17, 3/1988, 451-458.

Tilly L./Scott J. (1987) Women, Work and the Family. New York/London : Methman.

Van der Veen R./Van Parijs P. (1986) "A Capitalist Road to Communism", Theory and Society Jg.15, 5/1986, 635-656.

Van Parijs P. (1989) On the Ethical Foundations of the Basic Income. Paper prepared for the International Conference 'Liberty, Equality, Ecology - around the Ethical Foundations of Basic Income', Louvain-La-Neuve, 1./2. Sept.1989.

Van Trier W. (Hrsg.) (1990) Basic Income and Problems of Implementation. Proceedings of the Second International Conference on Basic Income. London : BIRG, Antwerp : BIEN.

Vanek J. (1974) "Time Spent in Housework", Scientific American Jg.5, 231/1974, 116-120.

Vobruba G. (1987) Entwicklung und Stand der deutschen Diskussion um ein garantiertes Grundeinkommen. In : Opielka/Ostner (1987), 259-269.

Voegeli W. (1985) "Frauen im Prozeß der Ehelösung - Auswirkungen des neuen Unterhaltsrechts". In : Gerhard U./Limbach J. (Hrsg.) Rechtsalltag von Frauen. Frankfurt : Suhrkamp.

Vogel L. (1990) "Debating Difference : Feminism, pregnancy and the Workplace", Feminist Studies Jg.16, 1/1990, 9-32.

Wagner G. (1988) Bedarfs- oder beitragsorientierte Grundsicherung in der Rentenversicherung ? In : Klanberg F./Prinz A. (Hrsg.) Ökonomische Perspektiven der Mindestsicherung. Berlin, 59-94.

Wagner G./Ott N./Hofmann-Nowotny H.J. (Hrsg.) (1989) Familienbildung und Erwerbstätigkeit im demographischen Wandel. Proceedings der 23. Arbeitstagung der Deutschen Gesellschaft für Bevölkerungswissenschaft vom 2.-8.2.1989 in Bad Homburg. Berlin : Springer.

Walby S. (1989) Flexibility and the Changing Sexual Division of Labour. In : Wood (1989), 127-141.

Walwei U. (1989) Ansätze einer ökonomischen Analyse des Arbeitsrechts. Debatte um Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsrechts aus Ökonomischer Sicht. Arbeitspapier 1989/6 des Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung. Paderborn.

Wassermann R. (Hrsg.) (1981) Kommentar zum BGB in 6 Bänden. Reihe Alternativkommentare. Band 5 : Familienrecht, bearbeitet von P.Derleder. Neuwied/Darmstadt : Luchterhand.

Weber A. (1988) "Verschiedene Aspekte geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse", Sozialer Fortschritt Jg.37, 1/1988, 17-22.

Weber Marianne (1907) Ehefrau und Mutter in der Rechtsentwicklung. Tübingen : Verlag Mohr.

Weber Marianne (1919) Zur Frage der Bewertung der Hausarbeit. In : Ibidem (Hrsg.) Frauenfragen und Frauengedanken. Tübingen.

Weber Max (1975) Die protestantische Ethik I. Eine Aufsatzsammlung. Hrsg. J.Winckelmann. Hamburg : Siebenstern Taschenbuchverlag.

Weis Bentzon A. (1986) "Comments on Women's Law in Scandinavia", International Journal of the Sociology of Law Jg.14, 249-254.

Weise P. (1985) Neue Mikroökonomie. Unter Mitarbeit von H.Biehler, W.Brandes, H.Brezinski, T.Eger, H.Meyer. 4.Auflage. Würzburg/Wien : Physica-Verlag.

Werlhof C./Mies M./Bennholdt/Thomsen V. (1988) Frauen, die letzte Kolonie. Zur Hausfrauisierung der Arbeit. 2.Auflage. Reinbek : Rowohlt.

West (1988) "Jurisprudence and Gender", University of Chicago Law Review 1/1988.

Wichert A. (1987) Die Systematik der Diskriminierung im Rentenrecht. In : Gerhard et.al.(1987), 173-191.

Widerberg K. (1991) "Reforms For Women - On Male Terms - The Example of the Swedish Legislation on Parental Leave", International Journal of the Sociology of Law Jg.19, 27-44.

Wiegmann B. (1989) "Die Mär vom geschröpften Ex-Ehemann oder : Wenn die Liebe geht. Die wachsende Diskriminierung der "Nur-Hausfrau" im Unterhaltsrecht seit 1977", Frankfurter Rundschau 12.12.1989.

Wiesenthal H. (1987) Strategie und Illusion - Rationalitätsgrenzen kollektiver Akteure am Beispiel der Arbeitszeitpolitik 1980 bis 1985. Frankfurt : Campus.

Wiesenthal H. (1988) Akteurrationalität. Überlegungen zur Steuerungsfähigkeit politischer Akteure in der Beschäftigungskrise. In : Feldhoff et.al.(1988), 70-98.

Willekens H. (1986) Naar een theorie van geslachtsonderscheid en - verhoudingen in het recht. Een exploratieve studie. Antwerpen : Universitaire Instelling Antwerpen.

Willekens H. (1991) "Law, Gender Relations and the Interdependence of Exchange Economy and Household Economy". In : De Lange R./Raes K. (Hrsg.) Plural Legalities. Nijmegen : Ars Aequi (forthcoming).

Williams W. (1985) "Equality's Riddle : Pregnancy and the Equal Treatment/Special Treatment Debate", New York University Review of Law and Social Change Jg.13, 325 ff.

Williamson O. (1981) "The Economics of Organization : The Transaction Cost Approach", American Journal of Sociology Jg.87, 548-577.

Williamson O. (1985) The Economic Institutions of Capitalism. New York.

Willms-Herget A. (1985) Frauenarbeit : zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt. Frankfurt : Campus.

Winkler U. (1990) Leistungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz. In : Lucke/Berghahn (1990), 185-215.

Wood S. (Hrsg.) (1989) The Transformation of Work. Skill, Flexibility and the Labour Process. London : Unwin Hyman.

WSI Tarifarchiv (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut des Deutschen Gewerkschaftsbundes) (1984) Arbeitsmaterialien zur Teilzeitarbeit. Teil I : Tarifvertragliche Bestimmungen zur Teilzeitarbeit in ausgewählten Tarifbereichen. Düsseldorf.

Zabalza A./Tzannatos Z. (1985) Women and Equal Pay. The Effects of Legislation on Female Employment and Wages in Britain. Cambridge : C.U.P.

Zachert U. (1986) "Mitbestimmung des Betriebsrats bei Teilzeitarbeit - ein Einigungsstellenspruch", Der Betrieb 1986, 1729ff.

Zachert U. (1988) "Entwicklung und Perspektiven des Normalarbeitsverhältnisses", WSI-Mitteilungen Jg.41, 457-466.

Zachert U. (1988) "Die Zerstörung des Normalarbeitsverhältnisses", Arbeit und Recht Jg.36, 5/1988, 129-137.

Zoll R. (Hrsg.) (1988) Zerstörung und Wiederaneignung von Zeit. Frankfurt : Suhrkamp.

Zöllner W. (1988) "Flexibilisierung des Arbeitsrechts", Zeitschrift für Arbeitsrecht 3/1988, 265-292.

